

Έκθεση Εταιρικής
Υπευθυνότητας 2007

Έκθεση Εταιρικής Υπευθυνότητας 2007

Οι φωτογραφίες της Ετήσιας Έκθεσης 2007 και της Έκθεσης Εταιρικής Υπευθυνότητας 2007 απεικονίζουν καθημερινές στιγμές της ζωής. Θα μπορούσαν να έχουν ως τίτλο το ρητό του Πρωταγόρα «πάντων χρημάτων μέτρον ἐστὶν ἄνθρωπος», που θέτει τον άνθρωπο στο επίκεντρο όλων των πραγμάτων, όλων των αξιών, όλης της ζωής.

Άνθρωπος, Ζωή, δραστηριότητα, αναζήτηση, αγώνας, φύση, ψυχαγωγία, ιστορία, ανάπτυξη, προσπάθεια, εργασία, χρόνος, μάθηση, ελπίδα, ανακάλυψη, όνειρα, πίστη, πολιτισμός, οικογένεια, επιβίωση, κοινωνία...

Όλα αυτά που σημαίνουν ζωή τα αγκαλιάζει η Τράπεζα Πειραιώς. Η Τράπεζα με το Ανθρώπινο Πρόσωπο. Με κορμό την ανθρωποκεντρική φιλοσοφία της, δημιουργεί, σχεδιάζει και υλοποιεί λύσεις για τη στήριξη του ανθρώπου και τη βελτίωση της ποιότητας της ζωής και του μέλλοντος.



Περιεχόμενα

1. ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΠΡΟΕΔΡΟΥ	4
2. ΑΡΧΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	6
3. ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ	7
3.1. Ανώτατα Όργανα Διοίκησης	7
3.2. Κύριες Επιτροπές	8
3.3. Διοίκηση Ομίλου Πειραιώς	15
3.4. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου	18
3.5. Εσωτερικός Έλεγχος	20
3.6. Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης	20
3.7. Εξωτερικοί Ελεγκτές	21
3.8. Διαφάνεια και Επικοινωνία	21
3.9. Μετοχική Σύμβαση	23
4. ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΠΕΛΑΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ	24
5. ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	26
6. ΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ	38
6.1. Κοινωνικές Δράσεις	40
6.2. Πολιτιστικές Δράσεις	40
6.3. Περιβαλλοντικές Δράσεις	42
7. ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ	56
ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ GLOBAL REPORTING INITIATIVE-GRI	

1

Σημείωμα Προέδρου

Το 2007 ήταν ακόμα μία χρονιά, κατά την οποία, παράλληλα με την επίτευξη των επιχειρηματικών της στόχων, η Τράπεζα Πειραιώς σχεδίασε και υλοποίησε με επιτυχία συγκεκριμένες πολιτικές σε θέματα που άπτονται της Εταιρικής Διακυβέρνησης, των Σχέσεων με τους Πελάτες και της Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού. Η διαφάνεια, η ποιότητα εξυπηρέτησης και η ευαισθησία αποτέλεσαν αντίστοιχα τους οδηγούς δράσης στα θέματα αυτά, ταυτόχρονα με την ενδυνάμωση του κοινωνικού, πολιτιστικού και περιβαλλοντικού έργου της Τράπεζας.

Αναγνωρίζοντας τη συμβολή των εργαζομένων στην επίτευξη των στόχων της, η Τράπεζα Πειραιώς φροντίζει συστηματικά για τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και της εν γένει ποιότητας ζωής τους. Το γεγονός αυτό προσδίδει αμεσότητα και ιδιαίτερη αξία, τόσο στις σχέσεις με τους εργαζόμενους, όσο και στις συνεργασίες που αναπτύσσονται με πελάτες και προμηθευτές.

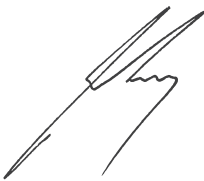
Στο χώρο του πολιτισμού, κυρίως μέσω του Πολιτιστικού Ιδρύματος του Ομίλου Πειραιώς, προωθείται μεταξύ άλλων η ανάδειξη της ιστορίας της τεχνολογίας του νεότερου ελληνικού πολιτισμού, με τη δημιουργία και λειτουργία ενός δικτύου θεματικών-τεχνολογικών μουσείων στην ελληνική περιφέρεια. Τα μουσεία αυτά λειτουργούν σε συνεργασία με την τοπική αυτοδιοίκηση, ενδυναμώνοντας τις συμμετοχικές διαδικασίες και δημιουργώντας εστίες πραγματικών πολιτιστικών δραστηριοτήτων εντός των τοπικών κοινωνιών.

Τέλος, σε μία περίοδο κατά την οποία η παγκόσμια κοινότητα «επενδύει» στην έγκαιρη αντιμετώπιση των κλιματικών αλλαγών, τη μεγαλύτερη ίσως πρόκληση για την ανθρωπότητα, η Τράπεζα Πειραιώς, ανταποκρινόμενη στις προκλήσεις αυτές, προσαρμόζεται στα νέα δεδομένα, βελτιώνει συνεχώς την περιβαλλοντική της επίδοση και μεταφέρει προς τρίτους την εμπειρία και την τεχνογνωσία που αποκτά.

Έχοντας σε απόλυτη προτεραιότητα την προστασία των συμφερόντων των μετόχων, μεγιστοποιούνται τα οφέλη από την αναπτυξιακή πορεία του Ομίλου, ταυτόχρονα με τη σταθερή ένταξη δεικτών κοινωνικής υπευθυνότητας στις στρατηγικές αποφάσεις. Και αυτό γιατί η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη για την Τράπεζα Πειραιώς δεν αποτελεί μία περιστασιακή πρωτοβουλία, αλλά αναπόσπαστο κομμάτι της επιχειρησιακής κουλτούρας του Ομίλου.

Η θετική αποτίμηση των δράσεων αυτών, αλλά και η μεγάλη αποδοχή των αποτελεσμάτων τους, επιβεβαιώνουν τη συνέπεια και τη συνέχεια της δράσης μας με βάση τις αρχές της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και λειτουργούν ως «πυξίδα» που κατευθύνει περαιτέρω την αναπτυξιακή πορεία του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Μιχάλης Γ. Σάλλας



Πρόεδρος Δ.Σ.





Πολιτισμός

Όλα αυτά που σημαίνουν ζωή τα αγκαλιάζει η Τράπεζα Πειραιώς, η Τράπεζα με το ανθρώπινο πρόσωπο.



Αρχές Εταιρικής Ευθύνης

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη είναι η οικειοθελής δέσμευση των επιχειρήσεων για ένταξη στις επιχειρηματικές τους πρακτικές κοινωνικών και περιβαλλοντικών δράσεων που είναι πέρα των υποχρεώσεων που ορίζει η νομοθεσία. Η Τράπεζα Πειραιώς, όχι μόνο συμμορφώνεται με τις υποχρεώσεις που προβλέπουν οι νόμοι, αλλά προχωρεί με πρωτοβουλίες της σε πολιτικές και ενέργειες που υπερβαίνουν αυτές τις υποχρεώσεις και σχετίζονται με όλους όσους επηρεάζονται από τις δραστηριότητές της (εργαζόμενους, μετόχους, συνεργάτες, προμηθευτές, επενδυτές, καταναλωτές, κοινότητες μέσα στις οποίες δραστηριοποιείται κλπ).

Στο πλαίσιο αυτό, η Τράπεζα προσπαθεί να αναβαθμίσει τα πρότυπα της κοινωνικής ανάπτυξης, προάγοντας τον πολιτισμό και διαφυλάσσοντας την πολιτιστική κληρονομιά, προστατεύοντας το περιβάλλον και σεβόμενη τα θεμελιώδη ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα.

Βασική αντίληψη στην Τράπεζα Πειραιώς είναι ότι η ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της θα έχει τα βέλτιστα αποτελέσματα όταν συντελείται σε ένα εύρωστο κοινωνικά περιβάλλον. Έχοντας ως στόχο λοιπόν τη λειτουργία της σε αρμονία με την κοινωνία, αποδίδει ιδιαίτερη σημασία στα θέματα της Εταιρικής Υπευθυνότητας. Η ξεκάθαρη δομή και οι αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης, οι σχέσεις εμπιστοσύνης και ευθύνης με τους πελάτες και τους προμηθευτές, η συστηματική εφαρμογή πολιτικών ίσων ευκαιριών και αξιοκρατικών κριτηρίων στο ανθρώπινο δυναμικό, οι διακριτικές κοινωνικές παρεμβάσεις, η δυναμική περιβαλλοντική πολιτική και το πολιτιστικό έργο συνθέτουν τους πυλώνες της Εταιρικής Υπευθυνότητας του Ομίλου Πειραιώς.

Για την Τράπεζα Πειραιώς η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αναπτύσσεται με συγκεκριμένη στρατηγική και ολοκληρωμένο σχεδιασμό μέσα από τη δημιουργία και τη στήριξη δομών που εξασφαλίζουν τη διαχρονικότητά της. Το στοιχείο αυτό της προσδίδει προστιθέμενη αξία, η οποία αντανακλάται στη μεγάλη και θετική ανταπόκριση του κοινού και των συνεργατών και επισφραγίζεται από την ένταξη της Τράπεζας σε ειδικούς δείκτες αξιολόγησης εταιρειών, με βάση τις δραστηριότητες σε θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.

Η Τράπεζα Πειραιώς συνέχισε και το 2007 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 συγκεκριμένο σύμφωνο περιλαμβάνει δέκα βασικές αρχές αναφορικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα δικαιώματα εργασίας, την προστασία του περιβάλλοντος και την καταπολέμηση της διαφθοράς.

Τέλος, το 2007 η Τράπεζα Πειραιώς ξεκινά την προσπάθεια εναρμόνισης της Ετήσιας Έκθεσης με τις βασικές αρχές και κατευθυντήριες οδηγίες του Global Reporting Initiative-GRI (έκδοση G3-2006). Η συγκεκριμένη μεθοδολογία αποσκοπεί στη διευκόλυνση της αξιολόγησης του περιεχομένου της Έκθεσης και της ολοκληρωμένης επικοινωνίας με τα ενδιαφερόμενα μέρη.



Εταιρική Διακυβέρνηση

Η Τράπεζα Πειραιώς, με γνώμονα τη διαρκή ενίσχυση της αξίας της και την προώθηση του εταιρικού συμφέροντος, έχει προσαρμοστεί στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο περί εταιρικής διακυβέρνησης. Συγκεκριμένα, η Τράπεζα:

- διαθέτει Εσωτερικό Κανονισμό Εταιρικής Διακυβέρνησης και 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 Επιτροπή Ελέγχου, η οποία παρακολουθεί και αξιολογεί σε ετήσια βάση την επάρκεια και την αποτελεσματικότητα του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου σε επίπεδο Τράπεζας και Ομίλου, με βάση τα σχετικά στοιχεία και πληροφορίες της Μονάδας Εσωτερικής Επιθεώρησης, τις διαπιστώσεις και παρατηρήσεις των εξωτερικών ελεγκτών, καθώς και των εποπτικών αρχών
- διαθέτει Γενική Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου-ΓΔΕΕΟ (Μονάδα Εσωτερικής Επιθεώρησης κατά την Πράξη 2577/2006 του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος), η οποία είναι ανεξάρτητη και αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο μέσω της Επιτροπής Ελέγχου και στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας. Η ΓΔΕΕΟ έχει την ευθύνη του εσωτερικού ελέγχου σε ολόκληρο τον Όμιλο
- έχει προσαρμόσει τη σύνθεση του Διοικητικού της Συμβουλίου, ώστε να είναι σύμφωνη με τα ισχύοντα περί Εκτελεστικών, μη Εκτελεστικών και Ανεξάρτητων μελών
- διαθέτει Γενική Διεύθυνση Εταιρικής Διοίκησης, η οποία είναι υπεύθυνη για 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 στο εξωτερικό. Επίσης, η Γενική Διεύθυνση Εταιρικής Διοίκησης εποπτεύει τη λειτουργική υποστήριξη των εργασιών του Διοικητικού Συμβουλίου, του Εκτελεστικού Συμβουλίου, της Εκτελεστικής Επιτροπής Εργασιών και του Γραφείου Προέδρου, με εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών Εταιρικής Διακυβέρνησης
- 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.

3.1. Ανώτατα Όργανα Διοίκησης

Το ανώτατο όργανο της Τράπεζας Πειραιώς είναι η Γενική Συνέλευση των Μετόχων της. Το Δ.Σ. απαρτίζεται από δεκαεπτά (17) μέλη, έξι (6) 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 & Επικεφαλής του Εκτελεστικού Συμβουλίου του Ομίλου (CEO)
Θεόδωρος Ν. Πανταλάκης, Αντιπρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος
Γεώργιος Α. Προβόπουλος, Αντιπρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος
Αλέξανδρος Στ. Μάνος, Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος
Χριστόδουλος Γ. Αντωνιάδης, Εντεταλμένος Σύμβουλος
Σταύρος Μ. Λεκκάκος, Εντεταλμένος Σύμβουλος

Μη Εκτελεστικοί Αντιπρόεδροι

Κωνσταντίνος Π. Αγγελόπουλος, Οικονομολόγος-Επιχειρηματίας
Ιωάννης Β. Βαρδινογιάννης, Επιχειρηματίας

Μη Εκτελεστικά Μέλη

Ιάκωβος Γ. Γεωργάνας, Οικονομικός Σύμβουλος
Γεώργιος Π. Αλεξανδρίδης, Επιχειρηματίας, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου *
Χαρίκλεια Α. Απαλαγάκη, Νομικός Σύμβουλος Τράπεζας Πειραιώς,
Καθηγήτρια Νομικής Σχολής Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου, Μέλος Επιτροπής Ελέγχου
Ευτύχιος Θ. Βασιλάκης, Επιχειρηματίας
Στυλιανός Δ. Γκολέμης, Οικονομολόγος-Επιχειρηματίας
Νικόλαος Ι. Ζωγράφος, Οικονομολόγος
Φωτεινή Α. Καραμανλή, Δικηγόρος *
Θεόδωρος Π. Μυλωνάς, Πρόεδρος Επιτροπής Ελέγχου *
Βασίλειος Σ. Φουρλής, Επιχειρηματίας

* ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος

3.2. Κύριες Επιτροπές

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

ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Επιτροπή Ελέγχου

Η Επιτροπή Ελέγχου αποτελείται από μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας. Συντονίζει και εποπτεύει τις Επιτροπές Ελέγχου των θυγατρικών εταιρειών του Ομίλου. Επικουρείται από Εκτελεστικό Γραμματέα και η λειτουργία της διέπεται από την Πράξη Διοικητή Τράπεζας Ελλάδος 2577/2006.



Η Επιτροπή είναι τριμελής, σε αυτήν προεδρεύει ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. της Τράπεζας και μέλη της είναι δύο μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., εκ των οποίων το ένα είναι και ανεξάρτητο. Συνέρχεται τέσσερις τουλάχιστον φορές το χρόνο.

Οι κυριότερες αρμοδιότητες της Επιτροπής Ελέγχου είναι:

- η παρακολούθηση και η ετήσια αξιολόγηση της επάρκειας και αποτελεσματικότητας του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου σε ατομική βάση και σε επίπεδο Ομίλου, με βάση τα σχετικά στοιχεία και πληροφορίες της Γενικής Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου
- η επίβλεψη και αξιολόγηση των διαδικασιών κατάρτισης των δημοσιευμένων ετήσιων και περιοδικών οικονομικών καταστάσεων του Ομίλου, της Τράπεζας και των θυγατρικών της εταιρειών
- η επίβλεψη του διενεργούμενου από τους τακτικούς ορκωτούς ελεγκτές-λογιστές ελέγχου των ετήσιων οικονομικών καταστάσεων του Ομίλου και η σε τακτική βάση συνεργασία μαζί τους
- η υποβολή πρότασης προς το Διοικητικό Συμβούλιο για την επιλογή των τακτικών ορκωτών ελεγκτών-λογιστών. Η Επιτροπή υποβάλλει, επίσης, όποτε το κρίνει σκόπιμο, πρόταση για την αντικατάσταση ή την εναλλαγή τους
- η διασφάλιση της ανεξαρτησίας των ορκωτών ελεγκτών-λογιστών, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία
- η υποβολή προτάσεων για την αντιμετώπιση των αδυναμιών που έχουν διαπιστωθεί και η παρακολούθηση της εφαρμογής των μέτρων που αποφασίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο
- η υποβολή προτάσεων για τις ειδικές περιοχές όπου επιβάλλεται η διενέργεια πρόσθετων ελέγχων από τους εσωτερικούς ή εξωτερικούς ελεγκτές
- η αξιολόγηση του έργου της Γενικής Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου, με έμφαση σε θέματα που σχετίζονται με το βαθμό ανεξαρτησίας της, την ποιότητα και το εύρος των ελέγχων που διενεργεί, τις προτεραιότητες που προσδιορίζονται από μεταβολές του οικονομικού περιβάλλοντος, των συστημάτων και του επιπέδου των κινδύνων και την εν γένει αποτελεσματικότητα της λειτουργίας της και
- ο προσδιορισμός του εύρους κάλυψης και η επιλογή και ανάθεση περιοδικά, τουλάχιστον ανά τρίτη, σε ορκωτούς, πλην των τακτικών, ελεγκτές-λογιστές, της αξιολόγησης της επάρκειας του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου.

Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων

Η Επιτροπή Διαχείρισης Κινδύνων ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με όσα ορίζει η Πράξη του Διοικητή Τράπεζας Ελλάδος 2577/2006 και αποτελείται από μέλη του Δ.Σ. με επαρκείς γνώσεις και εμπειρία στον τομέα διαχείρισης κινδύνων.

Η Επιτροπή είναι τετραμελής, σε αυτήν προεδρεύει ο ένας Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου & Διευθύνων Σύμβουλος και μέλη της είναι ο άλλος Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου & Διευθύνων Σύμβουλος, ο Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος και ένα μη εκτελεστικό μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Εκτελεστικός Γραμματέας της Επιτροπής είναι ο Επικεφαλής της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου. Η Επιτροπή έχει τις αρμοδιότητες που προβλέπει η ΠΔ/ΤΕ 2577/2006 και της ανέθεσε το Δ.Σ., προκειμένου να καλύπτονται αποτελεσματικά όλες οι μορφές κινδύνων, περιλαμβανομένου του λειτουργικού και να διασφαλίζεται ο ενοποιημένος έλεγχός τους, η εξειδικευμένη αντιμετώπισή τους και ο απαιτούμενος συντονισμός σε ατομική και ενοποιημένη βάση.

Επιτροπή Αμοιβών & Αξιολόγησης Management

Είναι τετραμελής, σε αυτήν προεδρεύει ένα μη εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. της Τράπεζας και μέλη είναι τρία μη εκτελεστικά μέλη, εκ των οποίων το ένα και ανεξάρτητο. Η Επιτροπή μεταξύ άλλων καθορίζει την πολιτική της Τράπεζας στο θέμα των αμοιβών και λοιπών παροχών των Εκτελεστικών μελών της Διοίκησης, διασφαλίζοντας ότι τα εκτελεστικά μέλη της Διοίκησης λαμβάνουν αμοιβές και παροχές ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, αφού αξιολογήσει την απόδοσή τους σε συνάρτηση με τους στόχους του εγκεκριμένου Προϋπολογισμού και τις κρατούσες συνθήκες του ανταγωνισμού.

Επιτροπή Διαδοχής & Αναπλήρωσης Μελών Δ.Σ.

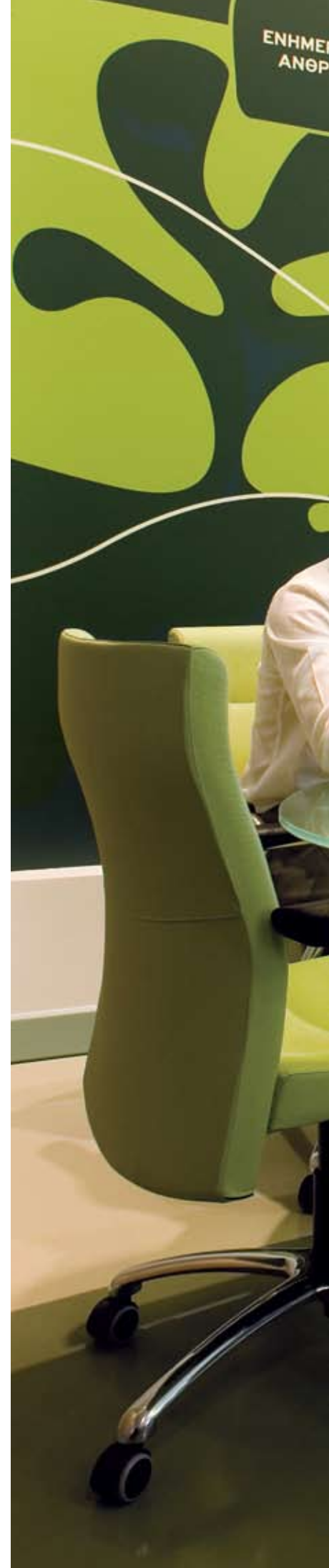
Αναλόγως της αποστολής που καλείται να επιτελέσει, η Επιτροπή λειτουργεί διπλά, δηλαδή είτε ως Επιτροπή Διαδοχής είτε ως Επιτροπή Αναπλήρωσης Μελών Δ.Σ. Στην Επιτροπή προεδρεύει ο Πρόεδρος Δ.Σ. και Επικεφαλής του Εκτελεστικού Συμβουλίου (CEO) και μέλη της είναι ο Πρόεδρος της Επιτροπής Ελέγχου και τα δύο αρχαιότερα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. Ως Επιτροπή Διαδοχής συνεδριάζει ad hoc όταν συντρέξει περίπτωση για την επιλογή και εισήγηση στο Δ.Σ. αντικαταστατών για θέση Προέδρου Δ.Σ. ή Διευθύνοντος Συμβούλου. Ως Επιτροπή Αναπλήρωσης Μελών Δ.Σ. συγκαλείται εκτάκτως όταν συντρέξει περίπτωση για την επιλογή και εισήγηση στο Δ.Σ. αντικαταστατών για τα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ.

ΚΥΡΙΕΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ**Εκτελεστικό Συμβούλιο Ομίλου**

Στο Εκτελεστικό Συμβούλιο του Ομίλου μετέχουν ο Πρόεδρος, όλα τα λοιπά εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Τράπεζας Πειραιώς και οι δύο Γενικοί Διευθυντές Διεθνών Δραστηριοτήτων και Λιανικής Τραπεζικής. Εκτελεστικός Γραμματέας της Επιτροπής είναι ο Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διοίκησης. Αναπληρωτές του Προέδρου είναι οι δύο Αντιπρόεδροι του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθύνοντες Σύμβουλοι. Οι αρμοδιότητες του αφορούν τόσο την Τράπεζα Πειραιώς, όσο και τις ενοποιούμενες θυγατρικές της. Με εξουσιοδότηση από το Διοικητικό Συμβούλιο έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες, τις οποίες μπορεί να εκχωρεί σε διοικητικές επιτροπές, σε μέλη του Συμβουλίου ή σε στελέχη της Τράπεζας:

Αρμοδιότητες Στρατηγικού και Διοικητικού Σχεδιασμού

- Παρακολουθεί σε τακτική βάση, αναλύει και λαμβάνει αποφάσεις για θέματα στρατηγικών επιλογών της Τράπεζας (π.χ. εξαγορές, συγχωνεύσεις, απορροφήσεις, ρευστοποιήσεις, στρατηγικές συνεργασίες κλπ) και, όπου απαιτείται, διατυπώνει εισήγηση στο Δ.Σ. της Τράπεζας
- Χαράσσει τις κατευθύνσεις του Επιχειρηματικού Σχεδίου και του Προϋπολογισμού, καθώς και το σχεδιασμό ανάληψης κινδύνων και εισηγείται το εκάστοτε 3ετές ή 4ετές Επιχειρηματικό Σχέδιο και τον Ετήσιο Προϋπολογισμό στο Δ.Σ.
- Εισηγείται θέματα για να περιληφθούν στην ημερήσια διάταξη του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Γενικής Συνέλευσης της Τράπεζας, ιδίως αυτά που αφορούν αυξήσεις ή μειώσεις κεφαλαίου, εγκρίσεις πεπραγμένων, προτάσεις του Δ.Σ. προς τη Γενική Συνέλευση κλπ
- Διαχειρίζεται κρίσιμα επείγοντα ζητήματα ως Επιτροπή Διαχείρισης Κρίσεων και αναφέρει σχετικά στο Δ.Σ.
- Εγκρίνει αρχές και κανόνες Πιστωτικής Πολιτικής καθώς και τους κανονισμούς, εγχειρίδια, πολιτικές και διαδικασίες Πιστωτικής Πολιτικής που τίθενται σε ισχύ σε εφαρμογή των αρχών αυτών





ΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΜΕΙΩΣΗ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΠΡΑΣΙΝΩΝ
ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ

ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗ
ΝΕΡΟΥ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ



ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗ ΧΑΡΤΙΟΥ

GREEN Banking
Όλα αυτά που σημαίνουν ζωή τα αγκαλιάζει η Τράπεζα Πειραιώς, η Τράπεζα με το ανθρώπινο πρόσωπο.



- Εγκρίνει την Πολιτική Προσωπικού και τις προαγωγές στελεχών ή την πρόσληψη νέων για τοποθέτηση σε θέση Βοηθού ή Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή ή Γενικού Διευθυντή ή Συμβούλου Διοίκησης και εγκρίνει τις πάσης φύσεως αποδοχές τους κατ' ανάθεση της σχετικής αρμοδιότητας άρθρου 3 παρ. 2 Ν. 3016/2002 από το Διοικητικό Συμβούλιο
- Εγκρίνει την ετήσια πολιτική αμοιβών, παροχών και κινήτρων παραγωγικότητας προσωπικού και στελεχών εντός των ορίων του Προϋπολογισμού και εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο για λήψη σχετικής απόφασης, όπου απαιτείται
- Παρακολουθεί και εποπτεύει την εφαρμογή των κανόνων και προγραμμάτων Εταιρικής Διακυβέρνησης και αποφασίζει τη λήψη μέτρων κανονιστικής συμμόρφωσης μετά από εισήγηση αρμοδίων Μονάδων ή Επιτροπών
- Εγκρίνει, συμπληρώνει ή τροποποιεί λογιστικές αρχές του Ομίλου μετά από εισήγηση της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών
- Εγκρίνει αλλαγές στο Οργανόγραμμα
- Αποφασίζει την πολιτική επιτοκίων και τιμολόγησης υπηρεσιών που προσφέρει η Τράπεζα
- Εγκρίνει την εισαγωγή νέων, καθώς και τη σημαντική διαφοροποίηση υφιστάμενων προϊόντων και υπηρεσιών της Τράπεζας και καθορίζει την πολιτική τιμολόγησής τους πριν την έναρξη διάθεσής τους στους πελάτες
- Εγκρίνει τη στρατηγική marketing και παρακολουθεί την υλοποίηση και την αποτελεσματικότητά της
- Εγκρίνει τη στρατηγική τεχνολογικών υποδομών του Ομίλου
- Εγκρίνει την έναρξη συνεργασιών σε τομείς ή κλάδους της οικονομίας
- Συγκροτεί διοικητικές επιτροπές και καθορίζει τη σύνθεση και τις αρμοδιότητές τους
- Αναθέτει την αξιολόγηση ή και υλοποίηση ορισμένων έργων στρατηγικής φύσεως σε Διευθύνσεις της Τράπεζας
- Αναθέτει αρμοδιότητες Marketing/Lending και Credit Officers σε στελέχη της Τράπεζας και θυγατρικών εταιρειών και καθορίζει τα εγκριτικά όρια, καθώς και τους όρους και προϋποθέσεις έγκρισης, στο πλαίσιο της συμμετοχής τους σε επιτροπές έγκρισης πιστοδοτήσεων
- Καθορίζει, εντός του εύρους των δικών του εγκριτικών ορίων, τα εγκριτικά όρια των διοικητικών επιτροπών και στελεχών της Τράπεζας για θέματα που δεν άπτονται της έγκρισης πιστοδοτήσεων
- Εξετάζει και εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο όλα τα εγκριτικά θέματα ανάληψης κινδύνου, τα οποία υπερβαίνουν τα εκάστοτε εγκριτικά όρια του Εκτελεστικού Συμβουλίου και για τα οποία προβλέπεται λήψη απόφασης απευθείας από το Διοικητικό Συμβούλιο, ιδίως αυτά που αφορούν σε αναδοχές, μεγάλες χρηματοδοτήσεις και μεγάλες επενδύσεις
- Διαχειρίζεται το Πρόγραμμα Επαναγοράς Ιδίων Μετοχών της Τράπεζας, σύμφωνα με τις εκάστοτε αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων.

Εγκριτικές Αρμοδιότητες

- Το Εκτελεστικό Συμβούλιο Ομίλου ασκεί τις εγκριτικές του αρμοδιότητες είτε αυτό το ίδιο είτε μέσω της Επιτροπής Εγκρίσεων. Όσα θέματα υπερβαίνουν τα εκάστοτε εγκριτικά όρια ή ευχέρειες του Εκτελεστικού Συμβουλίου, εισάγονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο με εισήγηση του Εκτελεστικού Συμβουλίου
- Αντίστοιχα, συναλλαγές, πράξεις ή πιστοδοτήσεις που εμπίπτουν στα εγκριτικά όρια των επιτροπών εγκρίσεως πιστοδοτήσεων Marketing/Lending και Credit Officers ή άλλων εγκριτικών κλιμακίων ή διοι-



κητικών επιτροπών ή στην ατομική ευχέρεια στελεχών ή στα εγκριτικά όρια των θυγατρικών εταιρειών, εγκρίνονται από τα κλιμάκια αυτά και δεν υποβάλλονται προς έγκριση στην Επιτροπή Εγκρίσεων ή στο Εκτελεστικό Συμβούλιο.

Το Εκτελεστικό Συμβούλιο Ομίλου ενημερώνεται μηνιαίως για την ποιότητα του ενεργητικού της Τράπεζας και των θυγατρικών του Ομίλου και ειδικότερα για την ποιότητα των απαιτήσεων από πάσης φύσεως πιστοδοτήσεις προς επιχειρήσεις και ιδιώτες. Το Εκτελεστικό Συμβούλιο συνεδριάζει μία φορά την εβδομάδα.

Επιτροπή Εγκρίσεων ως Υποεπιτροπή του Εκτελεστικού Συμβουλίου Ομίλου

Στο πλαίσιο του Εκτελεστικού Συμβουλίου, λειτουργεί Υποεπιτροπή με εγκριτικές αρμοδιότητες σε θέματα πιστοδοτήσεων, παγίων και αναδοχών, με τίτλο «Επιτροπή Εγκρίσεων».

Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, μετά από εισήγηση του Εκτελεστικού Συμβουλίου Ομίλου, ορίζονται τα μέλη της Επιτροπής Εγκρίσεων μεταξύ των μελών του Εκτελεστικού Συμβουλίου Ομίλου και άλλων αρμόδιων στελεχών.

Προεδρεύει ο ένας Αντιπρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος και μέλη είναι ο Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος, ένας Εντεταλμένος Σύμβουλος, δύο Γενικοί Διευθυντές, ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής της Επιχειρηματικής Πίστης, ο Επικεφαλής της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου και ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής Εργασιών Δικτύου. Στην Επιτροπή παρίστανται, εκτός των μελών της, ο Διευθυντής Επιχειρηματικής Πίστης Εξωτερικού ή Πίστης Ιδιωτών. Παρίσταται επίσης και ο Διευθυντής Δικαστικού. Η Υποεπιτροπή συνεδριάζει τακτικά κάθε εβδομάδα.

Επιτροπή Στρατηγικής και Σχεδιασμού Πληροφορικής (IT) ως Υποεπιτροπή του Εκτελεστικού Συμβουλίου Ομίλου

Προεδρεύει ο ένας Αντιπρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος και μέλη είναι δύο Γενικοί Διευθυντές, δύο Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές και ένας Βοηθός Γενικός Διευθυντής. Σκοπός της Επιτροπής είναι:

- η αξιολόγηση των βραχυπρόθεσμων και μεσομακροπρόθεσμων σχεδίων πληροφορικής στο πλαίσιο της επιχειρησιακής στρατηγικής, καθώς και των σχεδίων όλων των μονάδων της Τράπεζας που έχουν σχέση ή στηρίζονται για την υλοποίησή τους σε πληροφοριακά συστήματα
- η περιοδική ενημέρωση των σχεδίων και η επίσημη επικαιροποίησή τους
- η αξιολόγηση και έγκριση όλων των έργων του ετήσιου επιχειρησιακού σχεδίου δράσης του Ομίλου
- η αξιολόγηση της διαχείρισης κινδύνων που σχετίζονται με πληροφοριακά συστήματα
- η αξιολόγηση μελετών, καθώς και μεγάλων προμηθειών υλικού, λογισμικού και υπηρεσιών που έχουν άμεση ή έμμεση σχέση με πληροφοριακά συστήματα
- η εποπτεία όλων των μεγάλων έργων του Ομίλου και του προϋπολογισμού τους που υλοποιούνται στο πλαίσιο της επιχειρησιακής στρατηγικής
- ο καθορισμός των προτεραιοτήτων υλοποίησης των έργων
- η διασφάλιση των αναγκαίων πόρων για την έγκαιρη υλοποίηση των έργων
- η αξιολόγηση και έγκριση πολιτικών προτύπων και διαδικασιών συναφών με το σχεδιασμό και την υλοποίηση πληροφοριακών συστημάτων



- η έγκριση και εποπτεία των συνεργασιών με τρίτους (outsourcing) στο χώρο των πληροφοριακών συστημάτων ή συναφών υπηρεσιών.

Η Επιτροπή λαμβάνει επίσης γνώση των πορισμάτων των ελέγχων που διενεργούνται στα πληροφοριακά συστήματα.

Επιτροπή Διαχείρισης Ενεργητικού-Παθητικού (ALCO)

Είναι δεκαμελής, σε αυτήν προεδρεύει ο ένας Αντιπρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος. Αναπληρωτής του Προέδρου είναι ο έτερος Αντιπρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος. Μέλη της Επιτροπής είναι ο Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος, ένα μη Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, ένας Γενικός Διευθυντής, τρεις Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές, ένας Βοηθός Γενικός Διευθυντής και ο Επικεφαλής της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου. Εκτελεστικός Γραμματέας της Επιτροπής είναι ο Διευθυντής της Μονάδας Οικονομικής Ανάλυσης και Αγορών. Η Επιτροπή συνεδριάζει τουλάχιστον μία φορά το μήνα. Κύριες αρμοδιότητές της είναι ο καθορισμός στρατηγικής της Τράπεζας στην ανάπτυξη στοιχείων ενεργητικού και παθητικού, η διαχείριση στοιχείων ενεργητικού και παθητικού με παράλληλη άσκηση τιμολογιακής πολιτικής σε προϊόντα και υπηρεσίες, η έγκριση για την εισαγωγή νέων καταθετικών ή δανειακών προϊόντων, η παρακολούθηση της επάρκειας και η διανομή στις επιμέρους δραστηριότητες των ιδίων κεφαλαίων και η εποπτεία του τρόπου εφαρμογής των σχετικών αποφάσεων. Επίσης, λαμβάνει αποφάσεις για τη διατήρηση της διαθέσιμης ρευστότητας του Ομίλου σε αποδεκτά επίπεδα.

Επιτροπή Συντονισμού Μονάδων Εξωτερικού

Είναι ενδεκαμελής και σε αυτήν προεδρεύει ο Γενικός Διευθυντής Διεθνών Δραστηριοτήτων. Μέλη της Επιτροπής είναι οι Γενικοί Διευθυντές Λιανικής Τραπεζικής, Ανθρώπινου Δυναμικού & Επιμελητείας, Κεντρικών Εργασιών και Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου, οι Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές Τεχνολογίας & Οργάνωσης, Οικονομικών Υπηρεσιών και Treasury & Financial Markets, οι Βοηθοί Γενικοί Διευθυντές Διεθνών Δραστηριοτήτων και International Corporate Banking και ο Επικεφαλής της Διεύθυνσης Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου. Έκτακτοι εισηγητές είναι οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι των θυγατρικών τραπεζών κάθε χώρας. Η Επιτροπή συνεδριάζει τακτικά κάθε μήνα ή εκτάκτως, όποτε αυτό απαιτείται.

Κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι :

- η επίλυση ζητημάτων που σχετίζονται με την επιχειρησιακή υποστήριξη του Ομίλου στο εξωτερικό και η διασφάλιση της προσοχής της Ανώτατης Διοίκησης στα θέματα των μονάδων εξωτερικού
- η παρακολούθηση της προόδου των διεθνών δραστηριοτήτων του Ομίλου και η παρέμβαση για την άρση πιθανών περιορισμών στους μηχανισμούς των κεντρικών υποστηρικτικών μονάδων
- η βέλτιστη κατανομή των ανθρώπινων πόρων τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό και η εξασφάλιση παροχής υποστήριξης στις θυγατρικές εξωτερικού
- η ευθυγράμμιση των θυγατρικών εξωτερικού με τη στρατηγική του Ομίλου, για την επίτευξη των διεθνών στόχων και την ιεράρχηση των ενεργειών υλοποίησης
- η εξασφάλιση της δέσμευσης των συμμετεχόντων για την υλοποίηση κρίσιμων υποστηρικτικών θεμάτων, τα οποία έχουν σημαντικό στρατηγικό αντίκτυπο για τον Όμιλο
- η επισκόπηση των έργων που επηρεάζουν την οργάνωση σε όλες τις χώρες, προκειμένου να εντοπίζονται και να αντιμετωπίζονται έγκαιρα πιθανά προβλήματα και, ταυτόχρονα, να ενισχύεται η πειθαρχία και η συνεργασία των εμπλεκόμενων μερών στη διαχείριση έργων



- η τελική επικύρωση για το επιτελικό σχέδιο και τον προϋπολογισμό της χώρας όσον αφορά σε θέματα υποστήριξης των εργασιών εξωτερικού από την Κεντρική Διοίκηση σε ετήσια βάση.

Επιτροπή Ανάπτυξης Εργασιών Λιανικής Τραπεζικής

Είναι δωδεκαμελής και σε αυτήν προεδρεύει ο ένας Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και Διευθύνων Σύμβουλος. Αντιπρόεδρος είναι ο Γενικός Διευθυντής Λιανικής Τραπεζικής. Μέλη της Επιτροπής είναι ένας Σύμβουλος Διοίκησης, ένας Εντεταλμένος Σύμβουλος του Διοικητικού Συμβουλίου, οι Γενικοί Διευθυντές Δικτύου Αττικής, Ασφαλιστικών Εργασιών και Κεντρικών Εργασιών, οι Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές Νοτίου Ελλάδος & Νήσων, Καταναλωτικής Πίστης και Ηλεκτρονικής Τραπεζικής, ο Βοηθός Γενικός Διευθυντής της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Εκπαίδευσης και ο Διευθυντής Διεύθυνσης Marketing. Εκτελεστικός Γραμματέας της Επιτροπής είναι ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής Καταναλωτικής Πίστης. Κύριες αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι:

- ο συντονισμός ενεργειών Γενικής Διεύθυνσης Λιανικής Τραπεζικής, Γενικών Διευθύνσεων Δικτύου, Γενικής Διεύθυνσης Ασφαλιστικών Εργασιών και Διεύθυνσης Marketing
- η διαμόρφωση πρότασης εμπορικής πολιτικής της Τράπεζας στην Ελλάδα
- η συνεργασία για τη δημιουργία ενιαίου πλάνου πωλήσεων από όλα τα κανάλια της Τράπεζας.

Επιτροπή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Είναι εξαμελής και σε αυτήν προεδρεύει η Πρόεδρος του Πολιτιστικού Ιδρύματος Ομίλου Πειραιώς (ΠΙΟΠ) και Σύμβουλος Διοίκησης για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Μέλη είναι ο Γενικός Διευθυντής Εταιρικής Διοίκησης, η Βοηθός Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού και Εκπαίδευσης, ο Βοηθός Γενικός Διευθυντής Επιχειρηματικού Σχεδιασμού & Επενδυτικών Σχέσεων, ο Υπεύθυνος Υπηρεσίας Περιβαλλοντικών Θεμάτων και η Γενική Διευθύντρια του ΠΙΟΠ.

Αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι:

- η αξιολόγηση και στήριξη προγραμμάτων που αφορούν την ενίσχυση ασθενών κοινωνικών ομάδων και την προστασία του φυσικού περιβάλλοντος
- η αξιολόγηση φιλανθρωπικών προγραμμάτων και η εισήγηση για συνεισφορά της Τράπεζας
- η μελέτη και συμμετοχή σε προγράμματα που οδηγούν στη δημιουργία μουσείων
- η εποπτεία για τις χορηγίες της Τράπεζας και τις συνδρομές τύπου.

3.3. Διοίκηση Ομίλου Πειραιώς

Μέλη Εκτελεστικού Συμβουλίου Ομίλου

Μιχάλης Σάλλας, Πρόεδρος & Επικεφαλής του Εκτελεστικού Συμβουλίου του Ομίλου (CEO)
Θεόδωρος Πανταλάκης, Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Γεώργιος Προβόπουλος, Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Αλέξανδρος Μάνος, Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος
Χριστόδουλος Αντωνιάδης, Εντεταλμένος Σύμβουλος



Σταύρος Λεκκάκος, Εντεταλμένος Σύμβουλος, Επικεφαλής στην Piraeus Bank Romania
Ηλίας Μίλης, Γενικός Διευθυντής Διεθνών Δραστηριοτήτων
Σπύρος Παπασπύρου, Γενικός Διευθυντής Λιανικής Τραπεζικής

Γενικοί Διευθυντές

Ιωάννης Βιγγόπουλος, Δικτύου Αττικής
Κων/νος Γεωργίου, Ανθρώπινου Δυναμικού & Επιμελητείας
Ιωάννης Κυριακόπουλος, Επικεφαλής στην International Commerce Bank, Ουκρανία
Γεώργιος Λιακόπουλος, Εταιρικής Διοίκησης
Τριαντάφυλλος Λυσιμάχου, Ασφαλιστικών Εργασιών
Ιωάννης Σγουροβασιλάκης, Κεντρικών Εργασιών
Αθανάσιος Ψαθάς, Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου

Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές

Αθανάσιος Αρβανίτης, Treasury & Financial Markets
Ιωάννης Δελής, Τεχνολογίας & Οργάνωσης
Βασίλειος Κουτεντάκης, Καταναλωτικής Πίστης
Κων/νος Λιάπης, Οικονομικών Υπηρεσιών & Συμμετοχών
Μάρθα Μπάρκα, Επιχειρηματικής Πίστης
Ιωάννης Παπαδόπουλος, Δικτύου Νοτ. Ελλάδας & Νήσων
Σωτήριος Συρμακέζης, Ηλεκτρονικής Τραπεζικής

Βοηθοί Γενικοί Διευθυντές

Αλκιβιάδης Αλεξάνδρου, Μεγάλων Επιχειρήσεων
Σπύρος Γιαννιώτης, Ναυτιλιακής Τραπεζικής
Γεώργιος Θεοδώρου, Δικτύου Βορείου Ελλάδας
Ευτυχία Κασελάκη, Ανθρώπινου Δυναμικού & Εκπαίδευσης
Πηνελόπη Λαζαρίδου, Project Finance & Εργασιών Δημοσίου
Γεώργιος Μάντακας, Διεθνών Δραστηριοτήτων
Ιωσήφ Μιχαηλίδης, Κεφαλαιαγοράς & Επενδυτικών Εργασιών
Χρυσάνθη Παπαδοπούλου, Δικτύου Νοτ. Ελλάδας & Νήσων
Γεώργιος Παπαϊωάννου, International Corporate Banking
Εμμανουήλ Πουλάκης, Δικτύου Αττικής
Γεώργιος Πουλόπουλος, Επιχειρηματικού Σχεδιασμού & Επενδυτικών Σχέσεων



Υπεύθυνη Τομέα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης Ομίλου

Σοφία Στάϊκου, Πρόεδρος Πολιτιστικού Ιδρύματος Ομίλου Πειραιώς και Σύμβουλος Διοίκησης για θέματα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης

Σύμβουλοι Διοίκησης

Χαρίκλεια Απαλαγάκη, Νομικός Σύμβουλος
Ιάκωβος Γεωργάνας, Οικονομικός Σύμβουλος
Παναγιώτης Γιαννόπουλος, Δημόσιας Διοίκησης & Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Δημήτρης Κουνελάκης, Marketing
Γεώργιος Μυλωνάς, Chief Risk Officer Ομίλου (*)
Στυλιανός Νιώτης, Ναυτιλιακής Τραπεζικής
Δημήτρης Παπαδημητρίου, Οικονομικών & Φοροτεχνικών Θεμάτων
Σοφοκλής Φράγκος, Σχεδιασμού & Ανάπτυξης Ομίλου
(*) ο κ. Γ. Μυλωνάς παραιτήθηκε από τα καθήκοντά του το Φεβρουάριο 2008 και Επικεφαλής της Δ/σης Διαχείρισης Κινδύνων Ομίλου τοποθετήθηκε ο κ. Μιχάλης Χαραλαμπίδης

Επικεφαλής Κύριων Θυγατρικών Εσωτερικού

Πειραιώς Multifin, Γεώργιος Δράκος, Γενικός Διευθυντής
Piraeus Direct Services, Σωτήριος Συρμακέζη, Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς Κάρτες, Βασίλειος Κουτεντάκης, Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς Μεσίτες Ασφαλίσεων, Ιωάννης Γκόσης, Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Multicollection, Ανδρέας Πάτσας, Αντιπρόεδρος
Πειραιώς Factoring, Εμμανουήλ Πρωτόπαπας, Μέλος Δ.Σ. & Γενικός Διευθυντής
Πειραιώς Leasing, Ιωάννης Μαυρέλος, Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς Best Leasing/ Olympic Εμπορικές-Τουριστικές Επιχειρήσεις (Avis Hellas), Ηρακλής Πέττας, Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς Χρηματοπιστηριακή, Αλέξανδρος Δεβλέτογλου, Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς Asset Management ΑΕΔΑΚ, Χάρης Μάκκας, Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς ΑΕΕΑΠ, Κωνσταντίνος Χρυσικός, Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
ΕΤΒΑ ΒΙΠΕ, Αθανάσιος Κιτσίδης, Εντεταλμένος Σύμβουλος
Picar, Γεώργιος Παπαϊωάννου, Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Πειραιώς Real Estate, Γεώργιος Παπαϊωάννου, Αντιπρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Exodus, Γεώργιος Κωνσταντινίδης, Διευθύνων Σύμβουλος

Επικεφαλής Θυγατρικών Εξωτερικού

Piraeus Bank Bulgaria AD (Βουλγαρία), Αθανάσιος Κουτσόπουλος

Piraeus Bank Romania SA (Ρουμανία), Σταύρος Λεκκάκος
 Piraeus Bank AD Beograd (Σερβία), Branimir Markovic
 Piraeus Bank Egypt SAE (Αίγυπτος), Gamal Moharam
 Marathon Bank (Η.Π.Α.), Παύλος Σταθουλόπουλος
 Tirana Bank (Αλβανία), Δημήτρης Φραγγέτης
 International Commerce Bank (Ουκρανία), Ιωάννης Κυριακόπουλος
 Piraeus Bank Cyprus Ltd (Κύπρος), Κωνσταντίνος Λοιζίδης

3.4. Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς φροντίζει διαρκώς για την ανάπτυξη και συνεχή αναβάθμιση του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου (Σ.Ε.Ε.), που αποβλέπει στη διασφάλιση των ακόλουθων ιδίως στόχων:

- την υιοθέτηση βέλτιστων διεθνών πρακτικών και αρχών εταιρικής διακυβέρνησης
- τη συνεπή υλοποίηση της επιχειρησιακής στρατηγικής, με αποτελεσματική χρήση των διαθέσιμων πόρων
- την αναγνώριση και αντιμετώπιση των πάσης φύσεως κινδύνων που αναλαμβάνονται, περιλαμβανομένου και του λειτουργικού κινδύνου
- τη διασφάλιση της πληρότητας και της αξιοπιστίας των στοιχείων και πληροφοριών που απαιτούνται για τον ακριβή και έγκαιρο προσδιορισμό της χρηματοοικονομικής κατάστασης του Ομίλου και την παραγωγή αξιόπιστων οικονομικών καταστάσεων
- τη συμμόρφωση με το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία του Ομίλου, με έμφαση στο Ν. 3016/2002 περί Εταιρικής Διακυβέρνησης και την Πράξη 2577/2006 του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος περί πλαισίου αρχών λειτουργίας και κριτηρίων αξιολόγησης της οργάνωσης και των Συστημάτων Εσωτερικού Ελέγχου των πιστωτικών και χρηματοδοτικών ιδρυμάτων και σχετικών αρμοδιοτήτων των διοικητικών τους οργάνων, περιλαμβανομένων των εσωτερικών κανονισμών και των κανόνων δεοντολογίας και
- την πρόληψη και την αποφυγή λανθασμένων ενεργειών και παρατυπιών που θα μπορούσαν να θέσουν σε κίνδυνο τη φήμη και τα συμφέροντα του Ομίλου, των μετόχων και των συναλλασσόμενων με αυτόν.

Το Σ.Ε.Ε. αποτελεί το σύνολο των ελεγκτικών μηχανισμών και διαδικασιών που καλύπτουν σε συνεχή βάση κάθε δραστηριότητα και συντελεί στην αποτελεσματική και ασφαλή λειτουργία του Ομίλου. Το Σ.Ε.Ε. έχει εφαρμογή σε όλες τις υπηρεσιακές μονάδες και εταιρείες του Ομίλου στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Το Δ.Σ. έχει την ευθύνη της υιοθέτησης κατάλληλων πολιτικών που αποσκοπούν στη διασφάλιση επαρκούς και αποτελεσματικού Σ.Ε.Ε. Η Διοίκηση έχει την ευθύνη της ανάπτυξης και ενσωμάτωσης των ελεγκτικών μηχανισμών και διαδικασιών που προσιδιάζουν στο εύρος, το μέγεθος και τη φύση των εργασιών του Ομίλου, της περιοδικής αξιολόγησης των σημαντικών, από πλευράς επιπτώσεων, δυσλειτουργιών και της εν γένει αποτελεσματικής εφαρμογής του Σ.Ε.Ε. Στα κύρια καθήκοντα της Επιτροπής Ελέγχου περιλαμβάνεται η παρακολούθηση και η επίσημη αξιολόγηση της επάρκειας και αποτελεσματικότητας του Σ.Ε.Ε. σε επίπεδο Ομίλου.





Παράδοση

Όλα αυτά που σημαίνουν ζωή τα αγκαλιάζει η Τράπεζα Πειραιώς, η Τράπεζα με το ανθρώπινο πρόσωπο.



3.5. Εσωτερικός Έλεγχος

Το Δεκέμβριο του 2007 συστάθηκε Γενική Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου (ΓΔΕΕΟ), η οποία είναι ανεξάρτητη και αναφέρεται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Τράπεζας μέσω της Επιτροπής Ελέγχου και στον Πρόεδρο του Δ.Σ. της Τράπεζας (είναι η Μονάδα Εσωτερικής Επιθεώρησης κατά την Πράξη 2577/2006 του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος). Η ΓΔΕΕΟ είναι αρμόδια για τον εσωτερικό έλεγχο σε όλο τον Όμιλο.

Στόχος του Ομίλου είναι, εντός του 2008, η ΓΔΕΕΟ να εργασθεί περαιτέρω στην κατεύθυνση της καθολικής εφαρμογής του στιβαρού μοντέλου ελέγχου που έχει εγκαθιδρύσει στη μητρική Τράπεζα και στις θυγατρικές του Ομίλου στην Ελλάδα και στο εξωτερικό. Για το σκοπό αυτό:

- θα αναπτυχθούν οι κατάλληλες διαδικασίες, πρότυπα και μεθοδολογίες σύμφωνα με τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές και τα Διεθνή Πρότυπα Ελεγκτικής (GAAS) και Εσωτερικού Ελέγχου (IAS). Το μοντέλο θα αποτελεί αναφορά για την καθολική εφαρμογή του στον Όμιλο
- θα καταρτισθεί ελεγκτικό πλάνο εργασιών που θα προβλέπει διετή ελεγκτικό κύκλο (audit cycle)
- θα ενισχυθεί περαιτέρω η κατάλληλη εκπαίδευση και υποστήριξη των εσωτερικών ελεγκτών, με κυριότερη κατεύθυνση τις επαγγελματικές πιστοποιήσεις (IESOEL, ACCA, CIA, CISA κλπ) και την εξειδίκευσή τους
- θα γίνει χρήση των εμπλουτισμένων δυνατοτήτων του σε λειτουργία ηλεκτρονικού συστήματος εντοπισμού ιδιαίτερων συναλλαγών (fraud detection) και
- θα θεσπισθεί διαδικασία ποιοτικού ελέγχου (quality assurance) για τις παρεχόμενες υπηρεσίες από τη ΓΔΕΕΟ, με συσχέτιση μεθόδου αυτοαξιολόγησης και διαδικασίας ικανοποίησης των ελεγχόμενων μονάδων και της Διοίκησης.

3.6 Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Στο πλαίσιο εφαρμογής των κανόνων του νέου εποπτικού πλαισίου της Βασιλείας II και των σχετικών κατευθύνσεων της Τράπεζας της Ελλάδος, δημιουργήθηκε στις αρχές του 2006 αυτοτελής και ανεξάρτητη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου, η οποία αναβαθμίσθηκε το Δεκέμβριο 2007 σε Διεύθυνση και ενισχύεται κατά το 2008 στελεχιακά για να ικανοποιήσει τις αυξανόμενες απαιτήσεις που προκύπτουν από νέες ρυθμίσεις του κανονιστικού πλαισίου. Η Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου αναφέρεται απευθείας στη Διοίκηση (Γενική Διεύθυνση Εταιρικής Διοίκησης), κατά τα οριζόμενα στην 2577/2006 ΠΔ/ΤΕ και υπόκειται στον έλεγχο της Γενικής Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου ως προς την επάρκεια και την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών της κανονιστικής συμμόρφωσης.

Οι αρμοδιότητες της εν λόγω Διεύθυνσης είναι οι εξής:

- έγκαιρη και διαρκής συμμόρφωση της Τράπεζας και του Ομίλου προς το εκάστοτε ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο με τη συνδρομή της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών Διοίκησης
- ενημέρωση της Διοίκησης, της Επιτροπής Ελέγχου και του Διοικητικού Συμβουλίου, μέσω ετήσιων αναφορών, για κάθε σημαντική παράβαση του ισχύοντος ρυθμιστικού πλαισίου ή για τυχόν σημαντικές ελλείψεις στην τήρηση των υποχρεώσεων που αυτό επιβάλλει
- συμμόρφωση με το κανονιστικό πλαίσιο που σχετίζεται με την πρόληψη της νομιμοποίησης εσόδων από



- εγκληματικές δραστηριότητες και την καταπολέμηση της τρομοκρατίας
- παροχή πληροφοριών σε Δημόσιες Αρχές (εποπτικές, ανακριτικές και δικαστικές) και εφαρμογή περιοριστικών μέτρων
- συντονισμός του έργου των υπεύθυνων κανονιστικής συμμόρφωσης των θυγατρικών του Ομίλου στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.

Στη διάρκεια του 2008 ολοκληρώνονται ή/και έχουν εγκριθεί προς υλοποίηση με την απαραίτητη στελέχωση τα ακόλουθα σημαντικά έργα:

- η ολοκλήρωση της εγκατάστασης και λειτουργίας της νέας αναβαθμισμένης εφαρμογής της Νοrkom για Anti Money Laundering στην Τράπεζα και στις τραπεζικές θυγατρικές του εξωτερικού (θα αντικαταστήσει το υπάρχον σύστημα AML στην Τράπεζα)
- η ολοκλήρωση του Group Compliance Policy και της ανάπτυξης διαδικασιών σύμφωνα με το πρότυπο ISO 9001:2000
- η ανάπτυξη πολιτικής και διαδικασιών που απορρέουν από την εφαρμογή της MiFiD και ειδικότερα οι αναφερόμενες διαδικασίες για την αποτροπή της σύγκρουσης συμφερόντων
- η ανάπτυξη πολιτικής και διαδικασιών για την εξωτερική ανάθεση δραστηριοτήτων σε τρίτους (outsourcing)
- η ανάπτυξη πολιτικής και διαδικασιών για την προστασία από πράξεις που συνιστούν κατάχρηση αγοράς (Market Abuse Directive).

3.7. Εξωτερικοί Ελεγκτές

Τακτικός Ορκωτός Ελεγκτής-Λογιστής για τη χρήση 2007 για τις οικονομικές καταστάσεις (ατομικές και ενοποιημένες) της Τράπεζας Πειραιώς, σύμφωνα με την απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Τράπεζας της 03.04.2007, ήταν ο κ. Βασίλειος Γούτης 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.

3.8. Διαφάνεια και Επικοινωνία

Ενημέρωση Επενδυτών

Η ενημέρωση επενδυτών γίνεται από την υπηρεσία Επενδυτικών Σχέσεων, 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 (roadshows) και κατ' ιδίαν συναντήσεων (one-on-one meetings). Κατά το 2007, πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις με 456 συνολικά θεσμικούς επενδυτές. Αναλυτικότερα:
 - στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκαν 49 κατ' ιδίαν συναντήσεις με θεσμικούς επενδυτές, ενώ σε ομαδικές συναντήσεις έγινε επικοινωνία με 97 θεσμικούς επενδυτές
 - στο εξωτερικό έγιναν 190 κατ' ιδίαν συναντήσεις σε roadshows που πραγματοποιήθηκαν σε Ευρώπη, Αμερική και Ασία, ενώ σε ομαδικές συναντήσεις έγινε επικοινωνία με 120 θεσμικούς επενδυτές
- 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 έχει την ευθύνη της άμεσης και σύμμετρης 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 περίοδο άσκησης των σχετικών δικαιωμάτων ή μεταβολές στα αρχικά χρονικά περιθώρια
 - την παροχή πληροφοριών σχετικά με τις Τακτικές ή Έκτακτες Συνελεύσεις και τις αποφάσεις τους,
- 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 έγγραφη 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 της ΕΧΑΕ.

Υπηρεσία Εταιρικών Ανακοινώσεων

Την ευθύνη των εταιρικών ανακοινώσεων έχει η Υπηρεσία Εταιρικών Ανακοινώσεων, η οποία συγκροτήθηκε βάσει του Ν.3016/2002 και 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, αφού τα υπόχρεα πρόσωπα τις γνωστοποιήσουν στο Δ.Σ. της Τράπεζας, όπως προβλέπεται στον υπάρχοντα Κανονισμό.

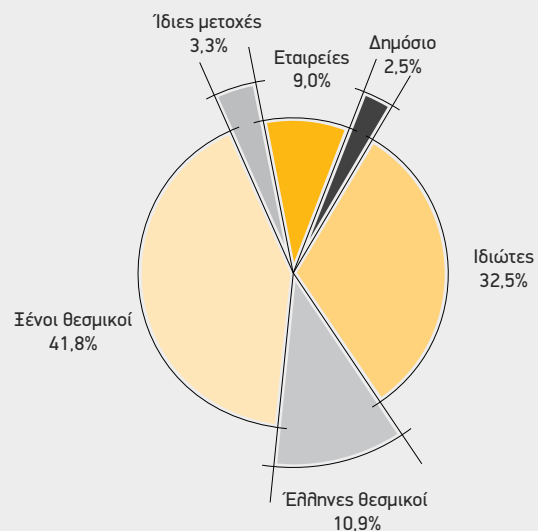


Οι ανακοινώσεις της Τράπεζας αποστέλλονται άμεσα στο Χ.Α., προκειμένου να καταχωρηθούν στο Ημερήσιο Δελτίο Τιμών και να ενημερωθεί το επενδυτικό κοινό.

3.9. Μετοχική Σύμβαση

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 31 Δεκεμβρίου 2007 σε 145.424, 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 2007, το 32,5% κατείχαν φυσικά πρόσωπα και το υπόλοιπο 67,5% νομικά πρόσωπα, εκ των οποίων 52,7% θεσμικοί επενδυτές.

Διάρθρωση Μετοχικής Σύμβασης Τράπεζα Πειραιώς (31.12.07)





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 προσυμβατικές και άλλες 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 διακόψει 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, ούτε 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.

Η Τράπεζα Πειραιώς παρακολουθεί σε συστηματική βάση το βαθμό ικανοποίησης των πελατών της από το επίπεδο των παρεχόμενων υπηρεσιών μέσα από ειδικά σχεδιασμένες επιστημονικές έρευνες που διενεργούνται από ανεξάρτητες εταιρείες. Τα αποτελέσματα των ερευνών του 2007 είναι ιδιαίτερα ικανοποιητικά, με βαθμό ικανοποίησης που ξεπερνάει το 95% των πελατών που ερωτήθηκαν και σε κάποια πεδία φτάνει έως και το 99%, ενώ η Τράπεζα Πειραιώς σημειώνει την υψηλότερη επίδοση μεταξύ των μεγάλων ελληνικών τραπεζών. Επιπρόσθετα, η Τράπεζα χρησιμοποιεί περιστασιακά «εικονικούς πελάτες» (mystery customers), με στόχο να επιβεβαιώνει το επίπεδο των προσφερόμενων υπηρεσιών της.

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 33%
- Κάρτες 46%
- Καταθέσεις - Συναλλαγές Ταμείου 13%
- Επενδυτικά Προϊόντα 4%
- Γενικά 4%



Το ποσοστό των υποθέσεων που αφορούσαν την Τράπεζα Πειραιώς και χειρίστηκε ο Τραπεζικός Μεσολαβητής έναντι του συνόλου των τραπεζών το 2007 έφτασε το 5,7% για τα γραπτά παράπονα και 5,0% για τις τηλεφωνικές κλήσεις. Επισημαίνεται ότι η πλειοψηφία των υποθέσεων αυτών (96%) αφορά σε ιδιώτες, ενώ το ποσοστό των παραπόνων επιχειρηματικών πελατών είναι πολύ μικρό (μόλις 4%).

Τα ποσοστά των παραπόνων πελατείας κρίνονται χαμηλά σε σχέση με το συνολικό μερίδιο της Τράπεζας Πειραιώς στην ελληνική αγορά των δανείων (14,2% στο τέλος του 2007 από 12,5% το 2006), ωστόσο στόχος είναι η περαιτέρω μείωσή τους στο προσεχές μέλλον.

Επιπλέον, το 2007 η Υπηρεσία Πελατών της Τράπεζας, με στόχο την ενίσχυση της επικοινωνίας με τους πελάτες, προχώρησε στη δημιουργία ειδικής ηλεκτρονικής φόρμας στη διαδικτυακή ιστοσελίδα της Τράπεζας, μέσω της οποίας τους δίνεται η δυνατότητα να ενημερώνονται αναλυτικά για τα βήματα που μπορούν να ακολουθούν προκειμένου να γνωστοποιήσουν στην Τράπεζα θέμα που τυχόν τους απασχολεί.

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. Επισημαίνεται ότι οι προμήθειες γίνονται ανά χώρα από τοπικούς προμηθευτές σε ποσοστό σχεδόν 100%, εκτός από έπιπλα, ταμεία και επιγραφές, όπου υπάρχει κεντρική συμφωνία του Ομίλου, προκειμένου για τη διατήρηση ενιαίας εταιρικής ταυτότητας.



Ανθρώπινο Δυναμικό

Βασική επιδίωξη του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς είναι η ανάδειξη των ανθρώπων του και η εξασφάλιση της δέσμευσής τους στην επίτευξη εξαιρετικών αποτελεσμάτων και στη συνεχή υπέρβαση των προκλήσεων σε ένα γρήγορα μεταβαλλόμενο περιβάλλον.

Αναγνωρίζοντας τη συμβολή των ανθρώπων στη συνεχή του ανάπτυξη, ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς επενδύει καθημερινά στους εργαζομένους του και φροντίζει για την ενίσχυση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο:

- παρέχει ίσες ευκαιρίες ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, θρησκείας, εθνικότητας και φυσικής ικανότητας
- σχεδιάζει και υλοποιεί δράσεις, συστήματα ανάπτυξης και κινήτρων, με στόχο την προσέλκυση, επιλογή και περαιτέρω αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού του, με βάση τις αναπτυξιακές ανάγκες του στην Ελλάδα και στο εξωτερικό
- παρέχει ευκαιρίες και ερεθίσματα για επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη, επικοινωνώντας «ανοιχτά» ανάγκες στελέχωσης και καλύπτοντάς τις κατά προτεραιότητα με εσωτερική στελέχωση
- επενδύει στην εκπαίδευση και ανάπτυξη των ανθρώπων του, αξιοποιώντας σύγχρονες μεθόδους και εξειδικευμένα εργαλεία
- παρέχει ανταγωνιστικές αμοιβές και παροχές
- επικοινωνεί «ανοιχτά» αξιοποιώντας, πέρα από την καθημερινή επαφή, ποικίλα εργαλεία και τρόπους ενημέρωσης και αμφίδρομης επικοινωνίας
- παρέχει προγράμματα υποστήριξης και ενεργητικής διαχείρισης της υγείας-ευεξίας των εργαζομένων
- παρέχει ασφαλές περιβάλλον εργασίας
- αντιμετωπίζει με σεβασμό τον άνθρωπο, ενστερνιζόμενος τις αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του Ο.Η.Ε. και προωθώντας τις βασικές αρχές του, σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα δικαιώματα εργασίας, την προστασία του περιβάλλοντος και την καταπολέμηση της διαφθοράς. Η Τράπεζα Πειραιώς, έχοντας προσεταιριστεί τις αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του Ο.Η.Ε. για την υπεράσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και εφαρμόζοντας την αρχή των ίσων ευκαιριών σε όλες τις δράσεις της, αντιτίθεται σε οποιαδήποτε διάκριση και άνιση συμπεριφορά.

Οι παραπάνω αρχές διέπουν τις πολιτικές και πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Με αυτόν τον τρόπο διασφαλίζεται ότι δεν υπάρχει περιθώριο για δημιουργία διακρίσεων, ενώ η διαφορετικότητα αναγνωρίζεται και προωθείται.

Επιπλέον, η Τράπεζα Πειραιώς, επιδιώκοντας να ενδυναμώσει την επαφή και επικοινωνία με όλους τους εργαζομένους, έχει φροντίσει για τη δημιουργία ειδικού εσωτερικού διαδικτυακού ιστού ενημέρωσης και επικοινωνίας, στον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να επικοινωνούν θέματα που τους απασχολούν στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Περαιτέρω, το 2007 δημιουργήθηκε στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού οργανωτική ομάδα Εσωτερικής Επικοινωνίας και Οργανωσιακής Υγείας που, μεταξύ άλλων, παρέχει συμβουλευτική καθοδήγηση σε εργαζομένους που αντιμετωπίζουν προσωπικά ή εργασιακά θέματα. Στο πλαίσιο αυτό, δεν έχουν διατυπωθεί περιστατικά διάκρισης ή άνισης συμπεριφοράς κατά το 2007.





Αθλητισμός

Όλα αυτά που σημαίνουν ζωή τα αγκαλιάζει η Τράπεζα Πειραιώς, η Τράπεζα με το ανθρώπινο πρόσωπο.

Αύξηση ανθρώπινου δυναμικού για υλοποίηση επιχειρηματικών επιδιώξεων

Στα τέλη του 2007 ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς απασχολούσε 12.357 άτομα έναντι 9.253 στο τέλος του 2006, παρουσιάζοντας αύξηση 34%, ενώ η Τράπεζα Πειραιώς στην Ελλάδα απασχολούσε 4.878 άτομα έναντι 4.573 το 2006, παρουσιάζοντας αύξηση 7%.

Κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού με βάση το φύλο, τη μόρφωση, την ηλικία και την περιοχή

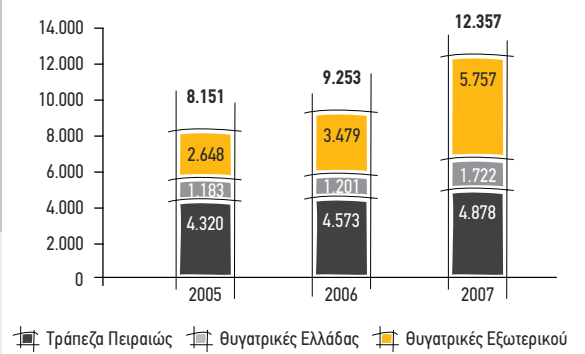
Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς υλοποιεί πλήρως τις δεσμεύσεις του για την παροχή ίσων ευκαιριών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Το 56% των εργαζομένων είναι γυναίκες.

Η ηλικιακή κατανομή των εργαζομένων αποτελεί ένα ακόμη σημαντικό πλεονέκτημα του Ομίλου, καθώς η σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού, με τον κύριο όγκο του (84%) να βρίσκεται στις ηλικιακές ομάδες έως τα 45 έτη, δίνει στον Όμιλο τη δυνατότητα να εισάγει και να εφαρμόζει με μεγάλη ευκολία αλλαγές σε τεχνολογίες, μεθόδους και στόχους.

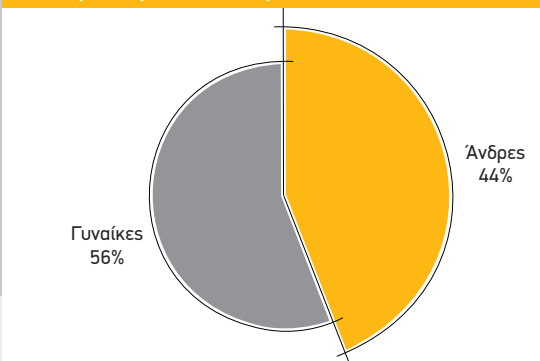
Παράλληλα, αξιοποιώντας το υψηλό ποσοστό εργαζομένων κατόχων πτυχίων ή μεταπτυχιακών (68%), ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς έχει επιτύχει να διαθέτει υψηλής ποιότητας και κατάρτισης στελέχη που συμβάλλουν ουσιαστικά στην επίτευξη των επιχειρηματικών επιδιώξεων.

Και το 2007 δόθηκε έμφαση στη στελέχωση του δικτύου στο εξωτερικό ως απόρροια της γεωγραφικής ανάπτυξης του Ομίλου. Πιο συγκεκριμένα, το ανθρώπινο δυναμικό στο εξωτερικό στο τέλος του έτους έφτασε τους 5.757 εργαζομένους (47% του Ομίλου). Στο εσωτερικό της χώρας και κατά βάση στο νομό

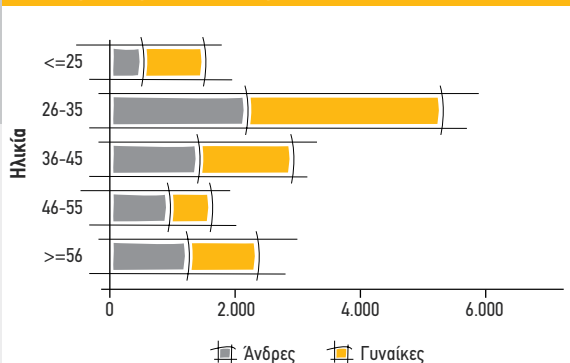
Συνολική Κατανομή Ανθρώπινου Δυναμικού



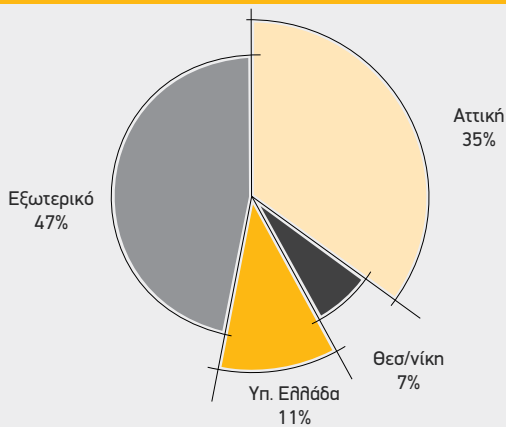
Κατανομή Ανθρώπινου Δυναμικού ανά Φύλο



Κατανομή Ανθρώπινου Δυναμικού ανά Ηλικία



Κατανομή Ανθρώπινου Δυναμικού ανά Περιοχή



Αττική πραγματοποιείται μεγάλο ποσοστό των δραστηριοτήτων του Ομίλου, με συνέπεια από το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού, 4.401 (35%) εργαζόμενοι να απασχολούνται στην περιοχή αυτή, ενώ 831 εργαζόμενοι (7%) να απασχολούνται στην περιοχή της Θεσσαλονίκης και 1.368 εργαζόμενοι (11%) στην υπόλοιπη χώρα.

Κατανομή ανθρώπινου δυναμικού με βάση τον τύπο απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας

Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς απασχολεί εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης σε ποσοστό 99%. Συγκεκριμένα, στην Τράπεζα Πειραιώς απασχολούνται εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης σε ποσοστό 100%, ενώ στις θυγατρικές 98,5%.

Στον Όμιλο της Τράπεζας Πειραιώς, το 89% των ανθρώπων απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου, ενώ το 11% βρίσκονται στον Όμιλο με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, στο πλαίσιο της δοκιμαστικής περιόδου, στην οποία έχουν ενταχθεί αμέσως μετά την πρόσληψή τους. Ποσοστό 100% του ανθρώπινου δυναμικού καλύπτεται από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ανάδειξη στελεχών σύμφωνα με το φύλο

Η πολιτική ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας που προσφέρει η Τράπεζα και ο σαφής προσανατολισμός προς την αποτελεσματικότερη ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, έδωσαν τη δυνατότητα σε νέα στελέχη να εξελιχθούν ιεραρχικά. Συγκεκριμένα 1.398 άνδρες (57%) και 1.049 γυναίκες (43%) αποτελούν τη μέση και ανώτερη διοίκηση, ενώ από το 2005 μέχρι και το τέλος του 2007 παρουσιάστηκε αύξηση στη στελέχωση μεσαίων, ανώτερων και ανώτατων θέσεων από γυναίκες κατά 2%.

Φιλοσοφία της επικοινωνίας με το ανθρώπινο δυναμικό

Στην καθημερινή δράση αξιοποιείται κάθε ευκαιρία για εξασφάλιση ανοιχτής και αμφίδρομης επικοινωνίας μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων. Επιδιώκεται και χτίζεται συστηματικά η επαφή, με κοινό το Όραμα και τις Αξίες του Οργανισμού, ενώ υπάρχει κοινή αντίληψη για τις επιχειρηματικές προτεραιότητες και τους στρατηγικούς στόχους ανάπτυξης του Ομίλου.

Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς παρέχει σε όλους τους εργαζόμενους πολλαπλά κανάλια επικοινωνίας, επιδιώκοντας να εξασφαλίσει την αμφίδρομη επαφή σε όλα τα επίπεδα. Στο πλαίσιο αυτό, αξιοποιούνται, πέρα από την άμεση και καθημερινή επικοινωνία, ποικίλα μέσα και εργαλεία, διαθέσιμα στο σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού στην Τράπεζα και στις περισσότερες εταιρείες του Ομίλου.

Κανάλια Εσωτερικής Επικοινωνίας με τους Ανθρώπους του Ομίλου

- Intranet, ο εσωτερικός διαδικτυακός χώρος
- Εξατομικευμένη και ομαδική ηλεκτρονική επικοινωνία μέσω e-mail
- Winners, εσωτερικό έντυπο επικοινωνίας που διανέμεται σε όλους τους εργαζόμενους του Ομίλου
- Εταιρικές εκδηλώσεις
- Συναντήσεις μονάδων
- Εκπαιδευτικά προγράμματα
- Αξιολόγηση της απόδοσης και των δεξιοτήτων των εργαζομένων
- Συμβουλευτική υποστήριξη και καθοδήγηση των εργαζομένων
- Εστιασμένες συναντήσεις διερεύνησης (focus groups)
- Έρευνα εταιρικής κουλτούρας και ικανοποίησης των εργαζομένων

Ενεργητική δέσμευση στη συνεχή ανάπτυξη του Ομίλου

Κάθε δύο χρόνια υλοποιείται έρευνα εταιρικής κουλτούρας και ικανοποίησης των εργαζομένων του Ομίλου, σε συνεργασία με εταιρεία εξωτερικών συμβούλων. Έτσι, δίνεται ευκαιρία στον καθένα να εκφράσει την άποψή του σχετικά με την εργασία του και τον τρόπο που αντιλαμβάνεται την κουλτούρα και το εργασιακό κλίμα.

Η έρευνα κουλτούρας λειτουργεί ως βαρόμετρο του βαθμού ενεργητικής δέσμευσης των εργαζομένων, το οποίο κατευθύνει τη Διοίκηση να σχεδιάσει ενέργειες βελτίωσης που θα συμβάλουν στην υλοποίηση της επιχειρηματικής ανάπτυξης του Ομίλου μέσω του ανθρώπινου δυναμικού του.

Προτιμπτέος Εργοδότης (Best Work Place 2007)

Το καλό εργασιακό περιβάλλον της Τράπεζας αναδείχθηκε με τον καλύτερο τρόπο από τους ίδιους τους εργαζομένους, με ποσοστό συμμετοχής τους 82,5%, στο διαγωνισμό "Best Workplaces Hellas 2007" που διοργανώνει το "Great Place to Work Institute Hellas".

Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αποτίμησαν θετικά τον τρόπο που βιώνουν στην εργασιακή καθημερινότητα καίριες αξίες που χαρακτηρίζουν τα καλύτερα εργασιακά περιβάλλοντα. Οι αξίες που εκτιμήθηκαν είναι η αξιοπιστία, ο σεβασμός, η εντιμότητα και δικαιοσύνη και η συντροφικότητα.

Η Τράπεζα Πειραιώς ήταν η εταιρεία με το μεγαλύτερο αριθμό ανθρώπινου δυναμικού από αυτές που διακρίθηκαν στις 20 πρώτες θέσεις. Επιπλέον, η σημαντική αυτή διάκριση αποκτά ξεχωριστή βαρύτητα, λαμβάνοντας υπόψη τη συνεχή αναπτυξιακή πορεία και την εξέλιξη του Ομίλου της Τράπεζας Πειραιώς στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.



Επιλογή των κατάλληλων ανθρώπων για τους κατάλληλους ρόλους

Στοχεύοντας στην ενεργητική υποστήριξη των επιχειρηματικών στόχων του Ομίλου με την εξασφάλιση των κατάλληλων ανθρώπινων πόρων, κατά το 2007 καλύφθηκαν 3.582 θέσεις για τις οποίες προέκυψε ανάγκη στελέχωσης.





Ψυχαγωγία
Όλα αυτά που σημαίνουν ζωή τα αγκαλιάζει η Τράπεζα Πειραιώς, η Τράπεζα με το ανθρώπινο πρόσωπο.



Στο πλαίσιο της αποδοτικότερης διαχείρισης και της κατάλληλης αξιοποίησης των ανθρώπων, δόθηκε και φέτος η ευκαιρία και το κίνητρο στους ανθρώπους να αναλάβουν διαφορετικούς ρόλους ανάλογα με τις γνώσεις, την εμπειρία και τις ικανότητές τους. Σε αυτή την κατεύθυνση, αξιοποιώντας ενεργητικά την εσωτερική στελέχωση τα τελευταία χρόνια στον Όμιλο:

- οι ανάγκες στελέχωσης επικοινωνούνται «ανοικτά» και καλύπτονται με προτεραιότητα από το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό
- εξασφαλίζεται η ανάπτυξη ομάδας στελεχών που διαθέτουν τις ικανότητες να στελεχώσουν μεσοπρόθεσμα στελεχειακούς ρόλους και περαιτέρω
- παρέχονται κίνητρα ανάπτυξης και επαγγελματικής εξέλιξης σε όλους τους εργαζόμενους με βάση και το σχεδιασμό διαδρομών εξέλιξης.

Πιο συγκεκριμένα, στο πλαίσιο του προγράμματος ανάδειξης και αξιοποίησης στελεχών, το 75% από τις στελεχειακές θέσεις εντός του 2007 καλύφθηκαν μέσα από τον Όμιλο, ενώ στο σύνολο των κενών θέσεων, ποσοστό 31% των θέσεων καλύφθηκαν με στελέχωση μέσα από τον Όμιλο και 69% από εξωτερική επιλογή.

Αξίζει να αναφερθεί εδώ, ότι για τις διευθυντικές θέσεις στον Όμιλο της Τράπεζας Πειραιώς οργανώνονται ειδικά προγράμματα σε 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 2007, στα Κέντρα Αξιολόγησης και Ανάπτυξης συμμετείχαν 124 στελέχη, ενώ συνολικά προήχθησαν σε διευθυντικές θέσεις 113 στελέχη που έχουν συμμετάσχει στη διαδικασία των Κέντρων Ανάπτυξης και Αξιολόγησης.

Σε σχέση με τις εξωτερικές προσλήψεις και έχοντας ως επιδίωξη να ενισχύονται οικονομικά οι τοπικές κοινωνίες στις οποίες δραστηριοποιείται, η Τράπεζα Πειραιώς φροντίζει να στελεχώνει τα κατά τόπους καταστήματά της αξιοποιώντας στη διαδικασία της επιλογής των υποψηφίων μεταξύ άλλων και το κριτήριο της εντοπιότητας. Ειδικότερα, κατά το 2007 στο ανώτερο επίπεδο διοίκησης καταστημάτων της περιφέρειας το κριτήριο αυτό αξιοποιήθηκε στο 100%. Πεποίθηση της Τράπεζας Πειραιώς είναι ότι με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνει την καλύτερη κατανόηση και εξυπηρέτηση των τοπικών αναγκών, παράλληλα με την ανάπτυξη του οργανισμού. Με την ίδια συλλογιστική ανέκαθεν η Τράπεζα Πειραιώς φροντίζει να καλύπτει ανάγκες εσωτερικής στελέχωσης ή και μετακίνησης εργαζομένων, ώστε να εξασφαλίζεται με τον πιο λειτουργικό τρόπο το κριτήριο της εντοπιότητας του ανθρώπινου δυναμικού της.

Επένδυση στην ανάπτυξη των ανθρώπων

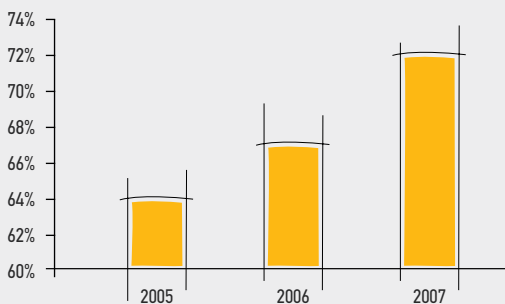
Ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς χρησιμοποιεί προηγμένα συστήματα αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού, επιτυγχάνοντας έτσι την ευθυγράμμιση της απόδοσης με τους στόχους του Οργανισμού και την αναγνώριση της ατομικής συνεισφοράς. Μέσα από την αξιοποίηση των κατάλληλων εργαλείων, όπως αυτό της ετήσιας αξιολόγησης ή της «αξιολόγησης 360°» (αξιολόγηση επαγγελματικών συμπεριφορών διευθυντικών στελεχών από προϊστάμενους και συνεργάτες), εξασφαλίζεται η ανάδειξη των δυνατών σημείων των στελεχών και εκείνων που θα πρέπει να βελτιωθούν, δημιουργώντας σχέδια δράσης που έχουν ως στόχο την περαιτέρω ανάπτυξη και ενδυνάμωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου.

Συνεπής είναι η επένδυση στη συνεχή εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού, σχεδιάζοντας και υλοποιώντας εκπαιδευτικές ενέργειες που εντάσσονται στο πλαίσιο μιας ευρύτερης στρατηγικής για την οικοδόμηση ολοκληρωμένου συστήματος από ειδικά σχεδιασμένες «Ακαδημίες» και πιστοποιημένα προγράμματα.

Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά το 2007, στην Τράπεζα Πειραιώς μέσω προγραμμάτων που οδηγούσαν σε πιστοποίηση των γνώσεων και ικανοτήτων των συμμετεχόντων, πιστοποιήθηκαν 297 στελέχη στην παροχή εξειδικευμένων χρηματοοικονομικών συμβουλών σε θέματα που αφορούν χρηματοδοτήσεις επιχειρήσεων ιδιωτών ή σε θέματα που σχετίζονται με την εξυπηρέτηση των επενδυτικών αναγκών των πελατών.

Επιπλέον, στο πλαίσιο των σχετικών διατάξεων που προβλέπονται από την νέα Οδηγία για τις Αγορές Χρηματοπιστωτικών Μέσων (MiFID), αλλά και τις σχετικές αποφάσεις της Τράπεζας της Ελλάδας και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, η Τράπεζα Πειραιώς προχώρησε εντός του 2007 στην αξιολόγηση και την επιλογή 981 στελεχών της που πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για να πιστοποιηθούν από την Τράπεζα της Ελλάδος στην παροχή επενδυτικών υπηρεσιών. Μάλιστα, κατά το 2007 σχεδιάστηκε και ξεκίνησε η υλοποίηση προγράμματος συνεχούς επιμόρφωσης και κατάρτισης σε θέματα που ενισχύουν περαιτέρω τις εξειδικευμένες γνώσεις των ήδη πιστοποιημένων στελεχών.

Κάλυψη Ανθρώπινου Δυναμικού από Εκπαιδευτικά Προγράμματα



Το 2007 χαρακτηρίζεται επίσης ως μια ακόμη χρονιά, κατά την οποία ο Όμιλος επένδυσε στη συστηματική οικοδόμηση εξειδικευμένων και άριστα καταρτισμένων συμβούλων, αλλά και στην περαιτέρω ενίσχυση της ικανότητας των ανθρώπων να επικοινωνούν ανοικτά και ουσιαστικά με τους πελάτες, οικοδομώντας μακροχρόνιες και αμοιβαία επωφελείς σχέσεις.

Συνολικά κατά το 2007 διοργανώθηκαν από τον Όμιλο της Τράπεζας Πειραιώς 2.090 εκπαιδευτικά προγράμματα (ενδοεπιχειρησιακά και εξωεπιχειρησιακά). Στο σύνολο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων καταγράφηκαν 281.645 ανθρωποώρες εκπαίδευσης.

Οι ανθρωποώρες εκπαίδευσης ανά άτομο για την Τράπεζα Πειραιώς ανήλθαν στις 34, ενώ το 72% των εργαζομένων συμμετείχε σε ένα τουλάχιστον εκπαιδευτικό πρόγραμμα στη διάρκεια της χρονιάς. Το αντίστοιχο μέγεθος για τον Όμιλο διαμορφώθηκε σε 26 ανθρωποώρες εκπαίδευσης ανά άτομο, ενώ το 55% συμμετείχε σε τουλάχιστον ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν στην αίθουσα αξιολογήθηκαν κατά μέσο όρο από τους εργαζόμενους της Τράπεζας Πειραιώς ως εξαιρετικής ποιότητας, επιτυγχάνοντας μέσο βαθμό ικανοποίησης 89%.

91% των Ανθρωποωρών Εκπαίδευσης στην Τράπεζα Πειραιώς το 2007 απευθύνονταν σε Υπαλλήλους και Μεσαία Στελέχη, 8% στα Ανώτερα και 1% στα Ανώτατα Στελέχη

Από το σύνολο των ανθρωποωρών, το 42% αφιερώθηκε στην ανάπτυξη χρηματοοικονομικών γνώσεων, ενώ το 25% αφιερώθηκε στην ανάπτυξη των ικανοτήτων πώλησης και γνώσης των προϊόντων και υπηρεσιών. Το 13% αφιερώθηκε στη συνεχή βελτίωση του ήδη εξαιρετικού επιπέδου στην επικοινωνία με τον πελάτη και την εξυπηρέτησή του, το 9% στην ανάπτυξη προσωπικών και διοικητικών ικανοτήτων, το 5% στην ενίσχυση των γνώσεων στα μηχανογραφικά συστήματα της Τράπεζας και το 6% στην ανάπτυξη εξειδικευμένων τεχνικών γνώσεων.



9% των ανθρώπων στην Τράπεζα Πειραιώς εκπαιδεύτηκαν το 2007 σε θέματα που σχετίζονταν με την αντιμετώπιση της απάτης και της διαφθοράς. 14% των ανθρωποωρών σε αυτό το αντικείμενο αφιερώθηκαν σε ανώτερα στελέχη της Τράπεζας και 86% σε υπαλλήλους και μεσαία στελέχη

Κατά το 2007 συνεχίστηκε η εκτεταμένη χρήση του e-learning για την Τράπεζα και κάποιες από τις εταιρείες του Ομίλου. Μάλιστα, στις αρχές του έτους ολοκληρώθηκε μια εκτεταμένη ανανέωση, τόσο της πλατφόρμας διαχείρισης και λειτουργίας, όσο και της ύλης και των τίτλων που περιλαμβάνονται στην ηλεκτρονική της βιβλιοθήκη.

Αξιοποιώντας τις νέες δυνατότητες, αλλά και τα νέα μαθήματα με υλικό από το Harvard Business School Publishing, η Τράπεζα ξεκίνησε για 40 περίπου στελέχη της την Piraeus Bank Group Management e-Academy, η οποία και αναμένεται να ολοκληρωθεί τον Απρίλιο του 2008.

Οι συμμετοχές σε προγράμματα e-learning στην Τράπεζα Πειραιώς το 2007 ανήλθαν σε 7.210. Είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ότι μεγάλο μέρος των συμμετοχών σε προγράμματα e-learning καταγράφεται στο πλαίσιο διενέργειας ολοκληρωμένων αρθρωτών προγραμμάτων που υλοποιούνται με την αξιοποίηση προγραμμάτων σε αίθουσα, e-learning ή και άλλων μέσων μάθησης.

Εντός του 2007, ο Όμιλος της Τράπεζας Πειραιώς συνέχισε και το ιδιαίτερα επιτυχημένο πρόγραμμα υποστήριξης της ανάπτυξης νέων στελεχών, χρηματοδοτώντας τη συμμετοχή 37 επιλεγμένων ατόμων σε προπτυχιακά ή μεταπτυχιακά προγράμματα, καθώς επίσης και την εκμάθηση ξένων γλωσσών για 120 εργαζόμενους.

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 2007 ανήλθαν σε 217 και είχαν μέση διάρκεια 120 ώρες.

Επιβράβευση των ανθρώπων

Επιδίωξη στον Όμιλο της Τράπεζας Πειραιώς είναι η προσέλκυση και παραμονή των πιο ικανών εργαζομένων. Σημαντικό ρόλο στην επίτευξη του παραπάνω σκοπού διαδραματίζει το σύνολο των αμοιβών και παροχών που παρέχεται στους εργαζόμενους. Στόχος είναι η δημιουργία ανταγωνιστικών δομών, τόσο στο κομμάτι των αποδοχών, όσο και στο κομμάτι των παροχών, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται στο μέγιστο βαθμό η κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων.

Οι αποδοχές και οι παροχές εξελίσσονται ανάλογα με τον εργασιακό ρόλο, την εμπειρία, τις ικανότητες και το βαθμό της ευθύνης που φέρει κάθε εργαζόμενος.

Με βάση την Πολιτική Παροχής Ίσων Ευκαιριών, δεν υπάρχει διάκριση στον προσδιορισμό του βασικού μισθού ανδρών και γυναικών, τόσο μέσα στα διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα, όσο και μέσα σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες.

Επιπλέον, παρακολουθούνται συνεχώς οι εξελίξεις στην αγορά, έτσι ώστε να διατηρούνται οι αποδοχές και παροχές σε ανταγωνιστικό επίπεδο, ενώ στόχος είναι να αναγνωρίζεται και να επιβραβεύεται η επιπλέον προσπάθεια που καταβάλλει κάθε εργαζόμενος. Για το λόγο αυτό, έχουν σχεδιαστεί συστήματα επιπρόσθετης επιβράβευσης, βραχυπρόθεσμης ή μακροπρόθεσμης διάρκειας.

Παροχή σύγχρονου και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας

Η Τράπεζα Πειραιώς εφαρμόζει τις νομοθετικές διατάξεις που προβλέπονται σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων. Αναγνωρίζοντας τη σοβαρότητα του θέματος και ευαισθητοποιημένη γενικότερα για την καλή σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων της, η Τράπεζα, πέρα από την εκ του νόμου υποχρέωσή της, έχει μεριμνήσει και έχει φροντίσει για ένα σύγχρονο, υγιεινό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, εφαρμόζοντας καλές πρακτικές. Ενδεικτικά:

- στις μεγάλες πόλεις, Αθήνα και Θεσσαλονίκη, όπου εργάζεται και το μεγαλύτερο ποσοστό του ανθρώπινου δυναμικού της, η Τράπεζα διαθέτει ιατρείο στα τρία κύρια κτήριά της στα οποία δέχονται οι τρεις γιατροί και οι δύο νοσηλεύτριες με τους οποίους συνεργάζεται
- συνεργάζεται, επίσης, με εταιρείες, νομιμοποιημένες από το Υπουργείο Απασχόλησης, για την παροχή υπηρεσιών Ιατρών Εργασίας, από όπου και καλύπτεται και το υπόλοιπο ανθρώπινο δυναμικό της
- λαμβάνοντας υπόψη τις βλαβερές συνέπειες του καπνίσματος, έχει ορίσει ειδικούς χώρους καπνίσματος, προστατεύοντας έτσι τους μη καπνιστές, αλλά σεβόμενη συγχρόνως και το δικαίωμα των καπνιστών
- εξασφαλίζεται η καθαρή ατμόσφαιρα στους εργασιακούς χώρους μέσα από τα σύγχρονα συστήματα κλιματισμού και εξαερισμού
- παρέχονται ηλεκτρονικοί υπολογιστές σύγχρονης τεχνολογίας, όπου έχουν προβλεφθεί οι υποχρεωτικές προδιαγραφές ασφαλείας σχετικά με τα επιτρεπτά όρια ακτινοβολίας καθώς και εύχρηστα πληκτρολόγια
- οι χώροι εργασίας είναι καλαίσθητοι, σχεδιασμένοι με σύγχρονες και απόλυτα εργονομικές προδιαγραφές.

Κοινωνική Πολιτική

Η Τράπεζα Πειραιώς επιδιώκοντας να βελτιώνει το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, φροντίζει να τους παρέχει ανταγωνιστικές αμοιβές και παροχές. Έτσι, για το 2007 το σύνολο των δαπανών εργαζομένων Ομίλου ανήλθε σε €379,0 εκατ ως εξής:

■ Αποδοχές εργαζομένων	€271,7 εκατ
■ Εισφορές κοινωνικής ασφάλισης	€56,2 εκατ
■ Λοιπές δαπάνες	€15,9 εκατ
■ Δαπάνες παροχών μετά τη συνταξιοδότηση	€35,2 εκατ

Επιπλέον, η Τράπεζα Πειραιώς, προσφέρει στους εργαζόμενους και μια σειρά πρόσθετων παροχών όπως φαίνεται στον πίνακα που ακολουθεί:



Πρόσθετες Παροχές στους Εργαζόμενους

- δωρεάν ετήσιο check up για όλους τους εργαζόμενους σε συνεργασία με το Σύλλογο Εργαζομένων
- πλήρης κάλυψη των εξόδων του προγράμματος ομαδικής ασφάλισης (νοσοκομειακή περίθαλψη, ιατρική περίθαλψη, ασφάλιση ζωής, ασφάλιση ατυχημάτων, ασφάλιση μόνιμης ολικής ανικανότητας)
- κάλυψη των εξόδων βρεφονηπιακής φύλαξης
- επιβράβευση των παιδιών των εργαζομένων που σπουδάζουν σε Α.Ε.Ι./ Τ.Ε.Ι. και αντίστοιχα εκπαιδευτικά ιδρύματα στο εξωτερικό
- επιπλέον μέρες αδείας με αποδοχές στους εργαζομένους (μητρότητας και νοσηλείας παιδιού)
- μηνιαίο επίδομα για τη μετακίνηση τυφλών και αναπήρων εργαζομένων
- χορήγηση εφάπαξ ειδικού επιδόματος πολυτέκνων
- προνομιακή τιμολογιακή πολιτική

Αξίζει μάλιστα να σημειωθεί ότι στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής της Τράπεζας, το 2007 τριπλασιάστηκε το μέγεθος των χορηγηθέντων στεγαστικών δανείων προς το προσωπικό σε σχέση με το 2006 και ανήλθε σε €4,6 εκατ, ενώ το υπόλοιπό τους την 31.12.2007 διαμορφώθηκε σε €46,3 εκατ.

Επιπλέον, με υψηλό αίσθημα κοινωνικής ευθύνης και φροντίδας για τους εργαζόμενους, η Τράπεζα Πειραιώς θεσμοθέτησε και παρέχει από το 2007 προγράμματα υποστήριξης και ενεργητικής διαχείρισης της υγείας και ευεξίας τους. Η φροντίδα για υγεία και ευεξία γίνεται πράξη μέσα από μία σειρά ειδικά σχεδιασμένων προγραμμάτων. Συγκεκριμένα, εφαρμόζονται:

- προγράμματα ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την ενεργητική διαχείριση υγείας-ευεξίας (wellness programs)
- προγράμματα διαχείρισης τραυματικού γεγονότος
- προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης και καθοδήγησης εργαζομένων

Επενδύσεις στις πιο εξελιγμένες λύσεις της αγοράς για διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού

Προκειμένου να επιτευχθούν οι παραπάνω στόχοι, έχει γίνει επένδυση από το 2003 σε ένα ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (HRMS), μια λύση που αυτοματοποιεί από τη μια όλες τις σημαντικές διαδικασίες, ενώ επιτρέπει από την άλλη σε όλους τους εργαζόμενους του Ομίλου να συμμετέχουν ενεργά σε αυτές. Έτσι, πραγματοποιήθηκε η καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, αυξάνοντας ταυτόχρονα το αίσθημα συμμετοχής των εργαζομένων και ενισχύοντας την ανθρωποκεντρική φιλοσοφία του Ομίλου.

Τη χρονιά που πέρασε συνεχίστηκε η εξέλιξη του HRMS, ώστε να καλυφθούν οι νέες ανάγκες φέρνοντάς το όλο και πιο κοντά στα οράματα και τις αξίες του Ομίλου. Στόχος για το 2008 είναι να συνεχιστεί ακόμα πιο δυναμικά η πλήρης αξιοποίηση των δυνατοτήτων της πλατφόρμας HRMS, αλλά και η διεύρυνση όλων των λειτουργιών αυτής στις θυγατρικές του Ομίλου στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων

Σχεδόν το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού αντιπροσωπεύεται από τους τρεις συλλόγους εργαζομένων, όπου ο πλέον αντιπροσωπευτικός αναγνωρίζεται ως το υπεύθυνο όργανο για τις διαπραγματεύσεις της Διοίκησης σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού.

Επιδιώκοντας την ενδυνάμωση του διαλόγου με τους ανθρώπους και τα συλλογικά όργανα που τους εκπροσωπούν, με στόχο την εδραίωση ενός καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος, όχι μόνο εφαρμόζεται πλήρως ό,τι απορρέει από το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο και τις ατομικές και επιχειρησιακές συμβάσεις, αλλά επιπλέον τουλάχιστον μια φορά το μήνα πραγματοποιείται προγραμματισμένη συνάντηση εργασίας της ανώτατης διοίκησης με εκπροσώπους του Συλλόγου. Στις συναντήσεις αυτές, παρέχεται ενημέρωση σε σχέση με τις δραστηριότητες του Ομίλου, περιλαμβανομένων και των σημαντικών λειτουργικών αλλαγών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο Όμιλος εξασφαλίζει ότι το 100% του ανθρώπινου δυναμικού της Τράπεζας Πειραιώς καλύπτεται από τις αμοιβές και παροχές, όπως αυτές συμφωνούνται στις συμβάσεις εργασίας που έχουν προκύψει από τη συλλογική διαπραγμάτευση.

Συμβολή στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας

Με προσανατολισμό στον άνθρωπο και την κοινωνία, αλλά και την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, η Τράπεζα Πειραιώς συμμετέχει και υποστηρίζει ερευνητικές και αναπτυξιακές δράσεις που υλοποιούνται από πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα. Πιο συγκεκριμένα, τη φετινή χρονιά συμμετείχε στο Business Game που διοργανώνεται από το Global Management Challenge, υποστηρίζοντας 4 ομάδες φοιτητών. Το Business Game απευθύνεται σε όσους επιθυμούν να έχουν μια πρακτική εμπειρία στη διοίκηση μιας σύγχρονης επιχείρησης, καθώς κάθε χρονιά αναπροσαρμόζεται με νέες παραμέτρους, ώστε να ανταποκρίνεται στις τελευταίες προκλήσεις της παγκόσμιας αγοράς.

Επιπλέον, συνεχίστηκε το 2007 η πρωτοβουλία που ξεκίνησε τον προηγούμενο χρόνο στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και σε συνεργασία με το ALBA για το ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα στην Ελλάδα με θέμα «Ηλεκτρονικό Εμπόριο & Ηλεκτρονική Τραπεζική: Το μέλλον των επιχειρήσεων». Το πρόγραμμα πραγματοποιήθηκε σε 2 ομάδες και το παρακολούθησαν επιτυχημένα 73 άτομα, ιδιοκτήτες ή στελέχη μεσαίων και μικρών επιχειρήσεων και ελεύθεροι επαγγελματίες.

Επίσης, η Τράπεζα Πειραιώς υλοποίησε μέσα στο 2007 σειρά από εκπαιδευτικές παρεμβάσεις που απευθύνονταν σε πελάτες του δικτύου καταστημάτων, ιδιοκτήτες και στελέχη μεσαίων και μικρών επιχειρήσεων. Στις 21 ημερίδες που διενεργήθηκαν με τη συμμετοχή στελεχών της Τράπεζας και έμπειρων εξωτερικών ειδικών εκπαιδευτών, 3.355 άτομα ενημερώθηκαν για μια σειρά από εξαιρετικά ενδιαφέροντα θέματα που αφορούσαν την ανάπτυξη της επιχείρησής τους.

Οι πρωτοβουλίες αυτές, σε συνδυασμό με τη θετική ανταπόκριση από τον επιχειρηματικό κόσμο, αποτελούν για τον Όμιλο έναυσμα για να συνεχίσει να πρωτοπορεί, να μοιράζεται και να διακεί ακόμη πιο ενεργητικά τις γνώσεις και την εμπειρία του στην κοινωνία.

5

Κοινωνία, Περιβάλλον και Ποιτισμός

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 2007 αναλογεί στο 2,9% των ετησίων κερδών προ φόρων και στο 2,8% των λειτουργικών εξόδων του 2007.

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 διεθνών 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 Υπευθυνότητα «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 Υπευθυνότητα «Ανθρώπινο Δυναμικό»
7	Υποστήριξη της αρχής της προφύλαξης στις περιβαλλοντικές προκλήσεις	Ενότητα Ετήσιας Έκθεσης για την Εταιρική Υπευθυνότητα «Κοινωνία, Περιβάλλον και Πολιτισμός»
8	Ανάληψη πρωτοβουλιών για προώθηση μεγαλύτερης περιβαλλοντικής υπευθυνότητας	Ενότητα Ετήσιας Έκθεσης για την Εταιρική Υπευθυνότητα «Κοινωνία, Περιβάλλον και Πολιτισμός»
9	Ενίσχυση της ανάπτυξης και διάδοσης φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών	Ενότητα Ετήσιας Έκθεσης για την Εταιρική Υπευθυνότητα «Κοινωνία, Περιβάλλον και Πολιτισμός»
10	Δράση της επιχείρησης εναντίον κάθε μορφής διαφθοράς, συμπεριλαμβανομένου του εκβιασμού και της δωροδοκίας	<ul style="list-style-type: none"> - Κώδικας Δεοντολογίας - Πρόβλεψη σχετικών όρων στη σύμβαση πρόσληψης κάθε υπαλλήλου - Σχετικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων Τράπεζας - Μηχανισμοί-Διαδικασίες ελέγχου και ύπαρξη μηχανογραφικών συστημάτων πρόληψης και καταστολής νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και εντοπισμού ιδιαίτερων συναλλαγών (fraud detection)



Τέχνη

Όλα αυτά που σημαίνουν ζωή τα αγκαλιάζει η Τράπεζα Πειραιώς, η Τράπεζα με το ανθρώπινο πρόσωπο.



6.1. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Η συνεργασία με κοινωφελείς οργανισμούς με κυρίαρχο χαρακτηριστικό την προσφορά τους στο τρίπτυχο «Παιδί, Οικογένεια, Υγεία» αποτελεί τη στρατηγική επιλογή της Τράπεζας Πειραιώς για τις κοινωνικές της παρεμβάσεις. Χαρακτηριστικά παραδείγματα που εντάσσονται σε αυτές τις παρεμβάσεις αποτελούν:

- το ειδικό πρόγραμμα, σε συνεργασία με την Εκκλησία, για την ενίσχυση των πολυμελών οικογενειών στη Θράκη
- η ενίσχυση συγκεκριμένων κοινοτήτων για την απεξάρτηση νέων από τα ναρκωτικά και η ενεργός συμμετοχή στα προγράμματα εκπαίδευσης και επανένταξής τους στην κοινωνία
- η συστηματική ενίσχυση οργανωμένων κοινοτήτων, συλλόγων και οργανώσεων για τα άπορα και ορφανά παιδιά
- η ενίσχυση οργανώσεων για τη στήριξη ατόμων τρίτης ηλικίας και
- η παροχή υπηρεσιών προληπτικής ιατρικής σε απομονωμένες Κοινότητες και Δήμους στην Ελλάδα.

Ενίσχυση Πυροπαθών

Το Δ.Σ. της Τράπεζας Πειραιώς, ανταποκρινόμενο με ιδιαίτερη ευαισθησία στις καταστροφικές επιπτώσεις των πυρκαγιών του καλοκαιριού 2007, τόσο για το περιβάλλον όσο και για τις τοπικές κοινωνίες, αποφάσισε στις 27.08.07 την κατάθεση ποσού €5 εκατ στον ειδικό λογαριασμό αρωγής για τις πυροπαθείς οικογένειες. Επιπλέον, αποφάσισε τη δωρεά στην Πυροσβεστική Υπηρεσία 30 υπερσύγχρονων πυροσβεστικών οχημάτων με όλο τον εξοπλισμό τους συνολικής αξίας €6,5 εκατ.

6.2. ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Το Πολιτιστικό Ίδρυμα υλοποιεί την πολιτική του Ομίλου στο πεδίο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και ειδικότερα στο σκέλος του πολιτισμού, προωθώντας τους βασικούς καταστατικούς του στόχους, που είναι η διάσωση της παραδοσιακής τεχνολογίας και της βιομηχανικής κληρονομιάς.

Το 2007, σημαντική χρονιά ανάπτυξης για το Πολιτιστικό Ίδρυμα του Ομίλου Πειραιώς (Π.Ι.Ο.Π.), χαρακτηρίστηκε από τη συμπλήρωση του Δικτύου των Μουσείων και από την οργάνωση των πρώτων σημαντικών δράσεων στις Αίθουσες Πολλαπλών Χρήσεων του Δικτύου. Παράλληλα, το Ίδρυμα έγινε αποδέκτης νέων προτάσεων από φορείς του Δημοσίου για τη δημιουργία νέων μουσειακών χώρων. Γενικότερα, όλες οι δραστηριότητες του Ιδρύματος (Ερευνητικά Προγράμματα, Επιστημονικές Εκδηλώσεις, Εκδόσεις, Ιστορικό Αρχείο) αναπτύχθηκαν σημαντικά, σε συνδυασμό με την αναδιοργάνωση των δομών του Π.Ι.Ο.Π. και την αύξηση του προσωπικού του. Αναλυτικότερα:

Πολιτιστικό Ίδρυμα Ομίλου Πειραιώς

Ασπασία Λούβη, Γενική Διευθύντρια Π.Ι.Ο.Π.



ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΟΥΣΕΙΩΝ

I. Λειτουργούντα Μουσεία:

Κατά το 2007 το Υπαίθριο Μουσείο Υδροκίνησης (Δημητσάνα) επισκέφτηκαν 35.000 άτομα, το Μουσείο της Ελιάς και του Ελληνικού Λαδιού (Σπάρτη) 17.000 άτομα, το Μουσείο Βιομηχανικής Ελαιουργίας Λέσβου (Αγία Παρασκευή) 13.000 άτομα, το Μουσείο Πλινθοκεραμοποιίας Ν. & Σ. Τσαλαπάτα (Βόλος, εγκαίνια 17.03.07) 6.000 άτομα, ενώ το Μουσείο Μαρμαροτεχνίας (Πύργος Τήνου) άρχισε να λειτουργεί στις 30.09.07. Στο Υπαίθριο Μουσείο Υδροκίνησης ολοκληρώθηκε το έργο του υπαίθριου χώρου στάθμευσης και η Αίθουσα Πολλαπλών Χρήσεων (Γ΄ ΚΠΣ). Στο Μουσείο της Ελιάς και του Ελληνικού Λαδιού ολοκληρώθηκε η διαμόρφωση της υπαίθριας έκθεσης και ο εξοπλισμός της Αίθουσας Πολλαπλών Χρήσεων καθώς και ο ιστοχώρος www.oliveoilmuseums.gr (Γ΄ ΚΠΣ). Στο Μουσείο Μαρμαροτεχνίας Τήνου ολοκληρώθηκε η Αίθουσα Πολλαπλών Χρήσεων και η διαμόρφωση περιβάλλοντος χώρου (Γ΄ ΚΠΣ).

II. Δράσεις

Στις Αίθουσες Πολλαπλών Χρήσεων όλων των εν λειτουργία Μουσείων το προσωπικό του Ιδρύματος οργάνωσε εκθέσεις, εκπαιδευτικά προγράμματα, ξεναγήσεις, ημερίδες και άλλες εκδηλώσεις εκ των οποίων η σημαντικότερη ήταν η μεταφορά της έκθεσης «Αθήνα-Σπάρτη: από τον 8ο έως τον 5ο αιώνα π.Χ.» από τη Νέα Υόρκη στην Αίθουσα Πολλαπλών Χρήσεων του Μουσείου της Ελιάς και του Ελληνικού Λαδιού, που προσέλκυσε 9.500 επισκέπτες. Συνεχίστηκε η κατασκευή του Μουσείου Παραδοσιακών Επαγγελματιών και Περιβάλλοντος στη Στυμφαλία και ξεκίνησε η αποκατάσταση και επανέκθεση του Μουσείου Μετάξης στο Σουφλί. Το επιστημονικό προσωπικό της Διεύθυνσης μετείχε σε συνέδρια, σεμινάρια και ημερίδες πραγματοποιώντας ανακοινώσεις με αντικείμενο την πολιτιστική διαχείριση και τη δημιουργία θεματικών μουσείων.

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΟΛΗΣ

Από την Υπηρεσία συντονίστηκαν τα εξής ερευνητικά προγράμματα: «Η Μαστίχα στη Χίο», «Η τέχνη του λευκοσιδηρουργού στον 20ό αιώνα. Η περίπτωση του Γεωργίου Χατζηλάου», «Καταγραφή παραδοσιακών εργαστηρίων και βιοτεχνικών εγκαταστάσεων στο Πήλιο», «Μητρώο Επιχειρήσεων και Επιχειρηματιών νομού Μεσσηνίας, Σταφιδοπαραγωγή στη Δυτική Πελοπόννησο», «Παραγωγή και εμπορία βαμβακιού στην Αίγυπτο», «Ιστορική διαδρομή του Λυκείου των Ελληνίδων», «Η μεταξουργία στο Βυζάντιο», «Πληροφορίες για την τεχνολογία από Αρχαία και Βιβλιοθήκες της Βενετίας», «Συμμετοχή στην Κοινοπραξία Καλειδοσκόπιο (Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal)» και «Αρχείο Μουσικής Εικονογραφίας» του Τμήματος Μουσικών Σπουδών της Σχολής Καλών Τεχνών του Αριστοτελείου Παν/μίου Θεσσαλονίκης. Το τμήμα της Βιβλιοθήκης του Ιδρύματος αναδιαρθρώθηκε, απέκτησε 700 νέους τίτλους και παρέιχε βιβλιογραφική υποστήριξη σε ερευνητές εντός και εκτός Ιδρύματος.

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΚΔΟΣΕΩΝ

Το 2007 κυκλοφόρησαν από τις Εκδόσεις του Π.Ι.Ο.Π.: Δεσύλλας Χρίστος, *To Monte di Pietà της Κέρκυρας (1630-1864)*, Μαΐστρου Ελένη, Μαυροκορδάτου Δήμητρα, Μαχαίρας Γιώργος, Μπελαβίλας Νίκος, Παπαστεφανάκη Λήδα, *Ανώνυμη Εταιρεία Χημικών Προϊόντων και Λιπασμάτων (1909-1993)*, Ζήβας



Διονύσης, Πλάκα 1973-2003. Το χρονικό της επέμβασης για την προστασία της Παλαιάς Πόλεως Αθηνών, Αθήνα-Σπάρτη (κατάλογος έκθεσης), Πληροφορίες για την τεχνολογία στις βενετοκρατούμενες ελληνικές περιοχές, Picon Antoine, Οι σαισιμονιστές. Ορθός λόγος, φανταστικό, ουτοπία, Καράμπελα Μαρία, Συνταγές του λαδιού και της ελιάς (ελληνικά και αγγλικά), Μαγειρεύοντας με λάδι (και άλλα...) στην Αγία Παρασκευή Λέσβου. Παραδοσιακές συνταγές (ελληνικά και αγγλικά), συλλογικός τόμος Ο δε τόπος... ελαιοφόρος. Η παρουσία της ελιάς στην Πελοπόννησο, Σιφναίου Ευριδίκη, Βιομηχανία και κοινωνία των πολιτών. Η μηχανή του κοινού στην Αγία Παρασκευή Λέσβου, Πλυτάς Αντώνης, Η ένταξη του ατμού και του Diesel στο χώρο της βιομηχανικής τεχνολογίας, Πλυτάς Αντώνης, Πυρηνελαιουργία, ραφιναρία, σαπωνοποιία, Πλυτάς Αντώνης, Βιομηχανική ελαιοουργία. Συνεχίστηκε επίσης η προετοιμασία νέων εκδόσεων και εντύπων ενώ ανατυπώθηκαν και βιβλία που είχαν εξαντληθεί.

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΙΣΤΟΡΙΚΟΥ ΑΡΧΕΙΟΥ

Οι συλλογές του Ιστορικού Αρχείου εμπλουτίστηκαν με νέες προσκτήσεις αρχειακού υλικού, που τεκμηριώνουν και υποστηρίζουν το ευρύτερο πεδίο δραστηριοτήτων του Ιδρύματος για τη διάσωση, προβολή και έρευνα του τεχνολογικού πολιτισμού και της οικονομικής ιστορίας της χώρας.

Το 2007 άρχισε η υλοποίηση του έργου «Ανάπτυξη, ανάδειξη και προβολή ολοκληρωμένων ψηφιακών ιστορικών αρχειακών συλλογών του Πολιτιστικού Ιδρύματος Ομίλου Πειραιώς», το οποίο συγχρηματοδοτείται κατά 80% από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και κατά 20% από εθνικούς πόρους. Στο πλαίσιο του έργου αυτού, το οποίο αναμένεται να ολοκληρωθεί μέχρι το τέλος του 2008, ψηφιοποιήθηκε και τεκμηριώθηκε επιστημονικά αρχειακό υλικό που αφορά την οικονομική ανάπτυξη της χώρας κατά τη μεταπολεμική περίοδο. Τα αρχειακά αυτά τεκμήρια, τα οποία είναι εξαιρετικής σημασίας για την έρευνα της οικονομικής ανασυγκρότησης της χώρας, θα καταστούν σύντομα προσβάσιμα, τόσο στο ελληνικό όσο και το διεθνές ερευνητικό κοινό, μέσω του διαδικτύου.

Η Ειδική Βιβλιοθήκη της Υπηρεσίας του Ιστορικού Αρχείου εμπλουτίστηκε με νέους τίτλους ελληνικών και ξενόγλωσσων βιβλίων και περιοδικών.

6.3. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Η Τράπεζα Πειραιώς, ανταποκρινόμενη στις σύγχρονες περιβαλλοντικές προκλήσεις, προχώρησε, ήδη από το 2003 και στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, στο σχεδιασμό και την εφαρμογή της δυναμικής Περιβαλλοντικής της Πολιτικής.

Υπεύθυνος Υπηρεσίας Περιβαλλοντικών Θεμάτων

Βρασίδης Ζάβρας, Ειδικός Σύμβουλος





Ανακύκλωση

Όλα αυτά που σημαίνουν ζωή τα αγκαλιάζει η Τράπεζα Πειραιώς, η Τράπεζα με το ανθρώπινο πρόσωπο.



I. Οι Αρχές της Περιβαλλοντικής Πολιτικής της Τράπεζας Πειραιώς

Οι αρχές της Περιβαλλοντικής Πολιτικής, όπως έχουν εγκριθεί 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 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 κλπ, 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.»



II. Υπηρεσία Περιβαλλοντικών Θεμάτων

Για την ολοκληρωμένη προσέγγιση στην εφαρμογή της Περιβαλλοντικής της Πολιτικής, η Τράπεζα Πειραιώς έχει εντάξει στον Τομέα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, ειδική Υπηρεσία Περιβαλλοντικών Θεμάτων, με κύριους στόχους τη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων από τη λειτουργία του Ομίλου, την ένταξη φιλικών προς το περιβάλλον διαδικασιών στις λειτουργικές δομές, την προώθηση και ενίσχυση τραπεζικών φιλοπεριβαλλοντικών προϊόντων στην αγορά, τη γενικότερη συνεισφορά στη μείωση των εκπομπών του διοξειδίου του άνθρακα (CO₂), την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και του ευρύτερου κοινού καθώς και την ενίσχυση προσπάθειών προστασίας της φύσης.

Η Υπηρεσία Περιβαλλοντικών Θεμάτων στελεκώνεται από ανθρώπινο δυναμικό που έχει πολυετή εμπειρία στη διαχείριση περιβαλλοντικών και ενεργειακών θεμάτων καθώς και στη νομική και οικονομική διάσταση του περιβάλλοντος.

III. Το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα GREENbanking4Life



Κομβικό σημείο στην εφαρμογή της Περιβαλλοντικής Πολιτικής της Τράπεζας αποτελεί η υλοποίηση του Προγράμματος GREENbanking4Life, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος LIFE, που είναι το κατεξοχόν χρηματοδοτικό εργαλείο για την προώθηση της περιβαλλοντικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το Πρόγραμμα έχει τριετή διάρκεια (10/2006 - 10/2009), προϋπολογισμό €2.000.000 και συγχρηματοδοτείται κατά 50% από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Εταίρος στην υλοποίηση του Προγράμματος είναι η μη κυβερνητική οργάνωση «Οικολογική Εταιρεία Ανακύκλωσης».

IV. Συμμετοχές

Ήδη από το 2003, η Τράπεζα Πειραιώς πληροί τα κριτήρια του δείκτη FTSE4Good. Ο διεθνής αυτός δείκτης δημιουργήθηκε από τον γνωστό για την ανάπτυξη και 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.

Το 2007, η Τράπεζα Πειραιώς υπέγραψε τη Διακήρυξη για ένταξη στο UNEP FI (United Nations Environment Programme Finance Initiative), την Οικονομική Πρωτοβουλία του Προγράμματος Περιβάλλοντος του Ο.Η.Ε. Το UNEP FI αποτελεί διεθνή σύμπραξη μεταξύ του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών και του χρηματοοικονομικού τομέα. Στο παγκόσμιο αυτό δίκτυο συμμετέχουν 170 τράπεζες και ασφαλιστικοί οργανισμοί, που έχουν δεσμευτεί να συνυπολογίζουν την αειφόρο ανάπτυξη στις επιχειρησιακές τους αποφάσεις. Επίσης, το 2007, η Τράπεζα Πειραιώς υπέγραψε, πρώτη στην Ελλάδα, τη διακήρυξη "Caring for Climate: The business leadership platform" του Οικουμενικού Συμφώνου του Ο.Η.Ε. (UN Global Compact).

Τέλος, το 2007, η Τράπεζα Πειραιώς έγινε πλήρες μέλος του Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΔΕΚΕ) που έχει ως σκοπό την προώθηση της έννοιας της Εταιρικής Κοινωνικής

Ευθύνης (ΕΚΕ) και των καλών πρακτικών που αναπτύσσονται για την εφαρμογή της στις ελληνικές επιχειρήσεις, αλλά και στην ευρύτερη κοινή γνώμη.

V. Συνεργασίες

Στο πλαίσιο της συνεχούς στήριξης ενεργειών για την προστασία της ελληνικής φύσης, η Τράπεζα Πειραιώς έχει διαμορφώσει στρατηγική ενίσχυσης δυναμικών και αξιόπιστων φορέων που έχουν σημαντική και συνεχή προσφορά στην προστασία ευαίσθητων οικοσυστημάτων, στη διάσωση και προστασία απειλούμενων ειδών, αλλά και στην ενημέρωση, εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση του κοινού. Αποτέλεσμα αυτής της στρατηγικής είναι η υποστήριξη δράσεων για την προστασία της απειλούμενης με εξαφάνιση Μεσογειακής φώκιας σε συνεργασία με την ελληνική περιβαλλοντική οργάνωση ΜΟm.

Επιπλέον, η συνεργασία της Τράπεζας στην υλοποίηση του ευρωπαϊκού Προγράμματος GREENbanking4Life με την Οικολογική Εταιρεία Ανακύκλωσης, περιβαλλοντική οργάνωση με εμπειρία σε θέματα επαναχρησιμοποίησης και ανακύκλωσης υλικών, αποτελεί πρωτοπόρα πρωτοβουλία στον τομέα της συνεργασίας του επιχειρηματικού τομέα με την Κοινωνία των Πολιτών.

VI. Διαχείριση λειτουργικών περιβαλλοντικών επιπτώσεων

VI.1. Μια ξεχωριστή περιβαλλοντική βάση δεδομένων

Μέσα στο 2007, η Τράπεζα Πειραιώς ολοκλήρωσε το σχεδιασμό βάσης δεδομένων, η οποία επιτρέπει τη συνεχή παρακολούθηση και το λεπτομερή υπολογισμό του λειτουργικού Περιβαλλοντικού της Αποτυπώματος, τόσο από την κατανάλωση ενέργειας, νερού και άλλων φυσικών πόρων, όσο και από τη χρήση αναλώσιμων ειδών, αλλά και από τις μετακινήσεις του ανθρώπινου δυναμικού.

Η μεθοδολογία συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων αναπτύχθηκε βάσει των οδηγιών του Greenhouse Gas Protocol (GHG) Initiative (Πρωτοβουλία για τα Αέρια του Θερμοκηπίου) του Παγκόσμιου Ινστιτούτου Φυσικών Πόρων. Ο υπολογισμός του Περιβαλλοντικού Αποτυπώματος έγινε ακολουθώντας τις σχετικές διεθνείς και εθνικές έρευνες. Η σύνταξη του Περιβαλλοντικού Απολογισμού βασίστηκε στους δείκτες που προτείνει το Global Reporting Initiative (GRI).

Τα παρακάτω αποτελέσματα αφορούν το δίκτυο καταστημάτων και τις μονάδες διοίκησης της Τράπεζας Πειραιώς εντός της ελληνικής επικράτειας (με μέσο όρο εργαζομένων 4.421 άτομα το 2006 και 4.665 άτομα το 2007, δηλαδή αυξημένων κατά 6%, και εμβαδό κτηρίων 155.564 μ² το 2006 και 176.738 μ² το 2007).

VI.2. Αναλώσιμα Υλικά

Η συνολική κατανάλωση του χαρτιού υπολογίστηκε από τη συνδυασμένη κατανάλωση του συμβατικού και του ανακυκλωμένου-μη χλωριωμένου χαρτιού. Το συμβατικό χαρτί περιλαμβάνει τα αναλώσιμα είδη χαρτιού, τα τραπεζικά έντυπα και τις εφημερίδες με τα ένθετά τους.





Η Τράπεζα Πειραιώς υποστηρίζει δράσεις για την προστασία της απειλούμενης με εξαφάνιση Μεσογειακής φώκιας
Όλα αυτά που σημαίνουν ζωή τα αγκαλιάζει η Τράπεζα Πειραιώς, η Τράπεζα με το ανθρώπινο πρόσωπο.

Το 100% ανακυκλωμένο και μη κλωριωμένο χαρτί που προμηθεύεται η Τράπεζα είναι αυτό που χρησιμοποιείται σχεδόν αποκλειστικά ως χαρτί γραφής για τις εσωτερικές της ανάγκες. Στις μετρήσεις δεν συμπεριλαμβάνεται, προς το παρόν, το χαρτί του υλικού μάρκετινγκ και των αντιγράφων κίνησης λογαριασμών (statements). Εμφανής είναι η μείωση στα αναλώσιμα είδη χαρτιού κατά ¼ περίπου ανά εργαζόμενο σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά. Αύξηση παρατηρείται στην κατανάλωση χαρτιού από τη χρήση εντύπων συναλλαγών, η οποία οφείλεται σε αλλαγή εσωτερικών διαδικασιών, αλλά και στη σημαντική αύξηση των εργασιών της Τράπεζας. Η μείωση στα αναλώσιμα είδη χαρτιού από τη μία πλευρά και η αύξηση της χρήσης των εντύπων συναλλαγών από την άλλη, έχουν ως αποτέλεσμα το ισοζύγιο της κατανάλωσης συμβατικού χαρτιού να είναι θετικό κατά 8,6% ανά εργαζόμενο. Παράλληλα, η κατανάλωση ανακυκλωμένου χαρτιού έχει αυξηθεί, ενώ η κατανάλωση μελανιού και τόνερ έχει καθοδικές τάσεις σε σχέση με το 2006, όπως φαίνεται στον πίνακα της σελίδας 51.

VI.3. Πράσινες Προμήθειες

Η Τράπεζα Πειραιώς ήταν το 2007 ο μεγαλύτερος αγοραστής και κατά συνέπεια χρήστης ανακυκλωμένου και μη κλωριωμένου χαρτιού γραφής στα Βαλκάνια και είναι πρωτοπόρος επιχείρηση στην Ελλάδα έχοντας ενσωματώσει «πράσινα» κριτήρια στη γενικότερη πολιτική προμηθειών. Είναι χαρακτηριστική η αύξηση του ποσοστού κατανάλωσης του πιστοποιημένου ανακυκλωμένου, μη κλωριωμένου χαρτιού σε σχέση με το συμβατικό από 92,7% το 2006 σε 98,1% το 2007. Τα περιβαλλοντικά πλεονεκτήματα απεικονίζονται παρακάτω:

Περιβαλλοντικά οφέλη από τη χρήση 390 τόνων ανακυκλωμένου χαρτιού

Δεν κόπηκαν	9.360	δέντρα
Εξοικονομήθηκε νερό	16.699.410	λίτρα
Εξοικονομήθηκε ενέργεια	2.159.170	κιλοβατώρες
Δεν εκλύθηκε διοξείδιο του άνθρακα (CO _{2eq})	433	τόνοι
Δεν παράχθηκαν επιπλέον στερεά απόβλητα	220	τόνοι

VI.4. Ενέργεια

Σχεδόν σταθερή εμφανίζεται η κατανάλωση πετρελαίου (σε 20 περίπου υποδομές του Δικτύου της Τράπεζας που χρησιμοποιούν πετρέλαιο). Μικρή αύξηση, περίπου 3%, παρατηρείται στην κατανάλωση του ρεύματος (192,0 kWh/μ² το 2007 έναντι 186,3 kWh/μ² το 2006). Οι επιδόσεις αυτές είναι κοντά στο μέσο όρο κατανάλωσης (187 kWh/μ²) που έχει εκτιμηθεί από μελέτες για γραφεία κτηρίων του τριτογενή τομέα. Όπως φαίνεται και στο σχήμα της επόμενης σελίδας, οι μεγαλύτερες λειτουργικές περιβαλλοντικές επιπτώσεις της Τράπεζας προέρχονται από την κατανάλωση του ηλεκτρικού ρεύματος, γι' αυτό και η Τράπεζα από τα μέσα του 2007 έχει προχωρήσει στην σταδιακή αλλαγή της ενεργειακής της πολιτικής με αποτελέσματα που θα φανούν το 2008.

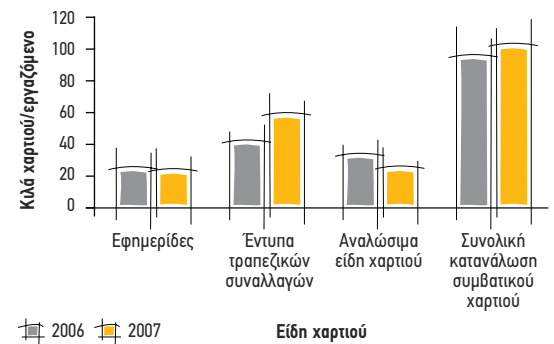
VI.5. Νερό

Μέσα στο 2007, η κατανάλωση του νερού αυξήθηκε ανά εργαζόμενο κατά 2,6% σε σχέση με το 2006. Αν και η αύξηση είναι σχετικά μικρή, η συνολική κατανάλωση θεωρείται σημαντική και χρήζει παρέμβασης. Για το λόγο αυτό η Τράπεζα Πειραιώς θα προχωρήσει το 2008 στην εφαρμογή πρακτικών εξοικονόμησης νερού.

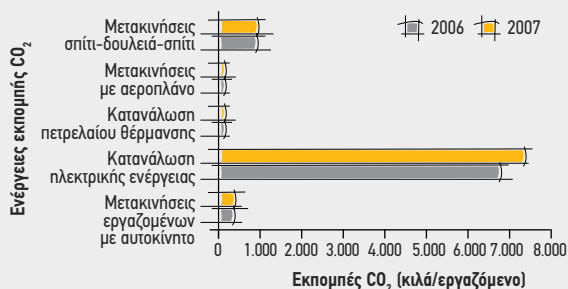
VI.6. Εκπομπές αερίων

Οι εκπομπές αερίων της Τράπεζας Πειραιώς αυξήθηκαν το 2007 σε σχέση με το 2006. Θα πρέπει να τονιστεί βέβαια ότι οι εκπομπές αερίων δεν υπολογίστηκαν μόνο με βάση την κατανάλωση της ενέργειας και

Κατανάλωση Διαφόρων Ειδών Χαρτιού Κατά το 2006 και 2007



Εκπομπές CO₂ από τη Λειτουργία της Τράπεζας Πειραιώς Κατά το 2006 και 2007



τα επαγγελματικά ταξίδια των εργαζομένων, αλλά και με τις εκπομπές αερίων από τις μετακινήσεις των εργαζομένων (σπίτι-δουλειά-σπίτι). Οι μεγαλύτερες εκπομπές CO₂ προέρχονται από την κατανάλωση του ρεύματος και από τις μετακινήσεις των εργαζομένων (σπίτι-δουλειά-σπίτι).

VI.7. Διαχείριση στερεών αποβλήτων Ηλεκτρονικός Εξοπλισμός

Η Τράπεζα Πειραιώς παρέδωσε το 2007 στην «Ανακύκλωση Συσκευών Α.Ε.» περίπου 32,2 τόνους αποσυρόμενων λόγω παλαιότητας ηλεκτρονικών συσκευών (828 οθόνες, 786 ηλεκτρονικούς υπολογιστές, 134 servers, 455 εκτυπωτές, 64 σαρωτές και 115 κουτιά με ηλεκτρολόγια, ποντίκια, καλώδια κτλ). Ενδεικτικά παρατίθεται το περιβαλλοντικό όφελος:

Περιβαλλοντικά οφέλη από την ανακύκλωση 32,2 τόνων ηλεκτρονικού εξοπλισμού

Αποφυγή ρύπανσης περιβάλλοντος από:

7,4 τόνους	πλαστικού
11,2 τόνους	αλουμινίου
8,1 τόνους	γυαλιού
2,1 τόνους	μολύβδου
14 κιλά	τοξικών ιχνοστοιχείων

Ανακύκλωση χαρτιού

Σημαντικά ήταν τα αποτελέσματα ανακύκλωσης χαρτιού το 2007 με αύξηση 55,5% σε σχέση με το 2006. Συνολικά ανακυκλώθηκαν 155,5 τόνοι χαρτιού προερχόμενοι κυρίως από το σύστημα ανακύκλωσης σε όλες τις οργανωτικές μονάδες της ευρύτερης περιοχής της Αττικής και της Θεσσαλονίκης. Για το 2008 προβλέπονται η ανάπτυξη του προγράμματος ανακύκλωσης και στο 50% των καταστημάτων της Αττικής και της Θεσσαλονίκης, καθώς επίσης και η συλλογή προς επαναχρησιμοποίηση των μελανοδοχείων και τόνερ.

VI.8. Μεταφορές

Καθοδική τάση δείχνουν τα αποτελέσματα για τις επαγγελματικές μετακινήσεις με το αεροπλάνο. Σε αυτό έχει συμβάλει η ενημέρωση των εργαζομένων για τη χρήση συστημάτων τηλεδιασκέψεων και βιντεοδιασκέψεων. Επίσης αξίζει να σημειωθεί ότι προκειμένου οι εκπαιδευτικές παρεμβάσεις να γίνουν ταχύτερα, σε μεγάλο αριθμό ατόμων και με φιλικότερο προς το περιβάλλον τρόπο, προωθείται ιδιαίτερα το σύστημα εκμάθησης εξ αποστάσεως (e-learning). Τα περιβαλλοντικά οφέλη από την εφαρμογή προγραμμάτων e-learning το 2007 παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Περιβαλλοντικό όφελος από την αποφυγή μετακινήσεων εργαζομένων με αυτοκίνητο (266.310 χιλιόμετρα) χάρη στα προγράμματα e-learning

CO₂: διοξείδιο του άνθρακα, CO: μονοξείδιο του άνθρακα, NO_x: οξειδία αζώτου, NMVOC: πτητικές οργανικές ενώσεις, CH₄: μεθάνιο.

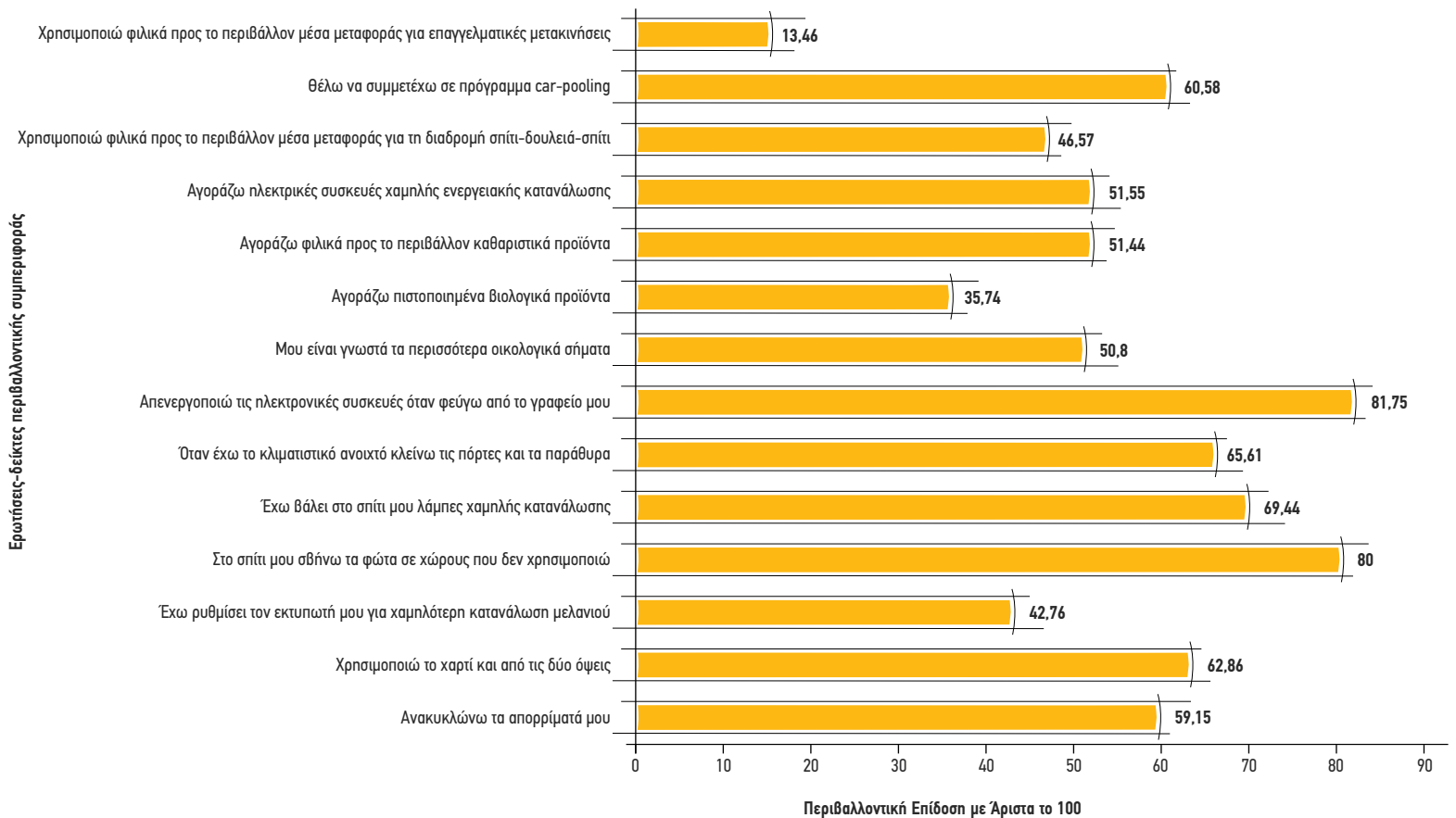
Αποφυγή εκπομπών αερίων:

53,92	τόνοι CO ₂
2,92	τόνοι CO
0,24	τόνοι NO _x
0,40	τόνοι NMVOC
0,02	τόνοι CH ₄

VI.9. Περιβαλλοντική συμπεριφορά ανθρώπινου δυναμικού (ερωτηματολόγιο)

Στο πλαίσιο του Προγράμματος GREENbanking4Life σχεδιάστηκε ερωτηματολόγιο με τίτλο: «Καθημερινές μας συνήθειες και περιβάλλον» και συμπληρώθηκε εθελοντικά από εργαζομένους τον Ιούνιο του 2007. Η ανταπόκριση των εργαζομένων κρίθηκε πολύ ικανοποιητική (21% του συνόλου των εργαζομένων). Το ερωτηματολόγιο κατέγραψε την περιβαλλοντική συμπεριφορά τόσο στο σπίτι όσο και στο γραφείο σε 14 ερωτήσεις-δείκτες. Ο γενικός μέσος όρος εκτίμησης της περιβαλλοντικής συμπεριφοράς του ανθρώπινου δυναμικού είναι 5,8 (με μέγιστο το 10), δηλαδή λίγο πάνω από το μέσο όρο.

Περιβαλλοντική Επίδοση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας Πειραιώς
(Αποτελέσματα Απαντήσεων από το Ερωτηματολόγιο «Καθημερινές μας Συνήθειες και Περιβάλλον»)





Περιβαλλοντικό Αποτύπωμα της Τράπεζας Πειραιώς

	Αποτελέσματα 2007	Αποτελέσματα 2006	Μεταβολή (%)
Αναλώσιμα			
Κατανάλωση χαρτιού από χρήση χάρτινων αναλώσιμων ειδών (τόνοι)	107,14	134,27	-20,2
Κατανάλωση χαρτιού από χρήση χάρτινων αναλώσιμων ειδών (κιλά/εργαζόμενο)	22,96	30,37	-24,4
Κατανάλωση χαρτιού από συνδρομές εφημερίδων (τόνοι)	100,40	98,02	+2,4
Κατανάλωση χαρτιού από συνδρομές εφημερίδων (κιλά/εργαζόμενο)	21,52	22,17	-2,9
Κατανάλωση χαρτιού από χρήση εντύπων συναλλαγών (τόνοι)	253,34	169,96	+49,0
Κατανάλωση χαρτιού από χρήση εντύπων συναλλαγών (κιλά/εργαζόμενο)	54,30	38,44	+41,2
Συνολική κατανάλωση συμβατικού χαρτιού (τόνοι)	460,87	402,26	+14,6
Συνολική κατανάλωση συμβατικού χαρτιού (κιλά/εργαζόμενο)	98,79	90,98	+8,6
Κατανάλωση μελανιών και τόνερ (τεμάχια)	20.145	21.009	-4,1
Κατανάλωση μελανιών και τόνερ (τεμάχια/εργαζόμενο)	4,31	4,75	-9,3
Πράσινες Προμήθειες			
Κατανάλωση ανακυκλωμένου χαρτιού A4 και A3 (τόνοι)	390	300	+29,9
Κατανάλωση ανακυκλωμένου χαρτιού A4 και A3 (κιλά/εργαζόμενο)	83,51	67,85	+23,1
Ποσοστό κατανάλωσης ανακυκλωμένου χαρτιού A4 και A3 σε σχέση με το συμβατικό A3 και A4 (%)	98,13	92,67	+5,9
Ενέργεια			
Κατανάλωση πετρελαίου θέρμανσης σε 20 κτήρια (λίτρα)	96.751	97.776	-1,0
Κατανάλωση πετρελαίου θέρμανσης (λίτρα/μ ²)	4,94	4,99	-1,0
Κατανάλωση πετρελαίου θέρμανσης (λίτρα/εργαζόμενο)	176,87	178,74	-1,0
Κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας (κιλοβατώρες, kWh)	33.929.000	28.978.154	+17,1
Κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας (kWh/εργαζόμενο)	7.279	6.554	+11,0
Κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας (kWh/μ ²)	191,97	186,28	+3,0
Νερό			
Κατανάλωση νερού (μ ³)	36.387	33.600	+8,3
Κατανάλωση νερού (μ ³ /εργαζόμενο)	7,8	7,6	+2,6

Περιβαλλοντικό Αποτύπωμα της Τράπεζας Πειραιώς

		Αποτελέσματα 2007	Αποτελέσματα 2006	Μεταβολή [%]
Εκπομπές αερίων				
Εκπομπές CO ₂ (τόνοι)		41.549	36.667	+13,3
Εκπομπές CO ₂ (κιλά/εργαζόμενο)		8.907	8.294	+7,4
Εκπομπές CH ₄ (τόνοι)		0,97	0,94	+3,2
Εκπομπές CH ₄ (κιλά/εργαζόμενο)		0,21	0,21	0
Εκπομπές NO _x (τόνοι)		49,25	43,53	+13,1
Εκπομπές NO _x (κιλά/εργαζόμενο)		10,56	9,85	+7,2
Εκπομπές SO ₂ (τόνοι)		45,64	39,05	+16,9
Εκπομπές SO ₂ (κιλά/εργαζόμενο)		9,78	8,83	+10,7
Εκπομπές CO (τόνοι)		130,80	126,49	+3,4
Εκπομπές CO (κιλά/εργαζόμενο)		28,04	28,61	-2,0
Εκπομπές VOC (τόνοι)		19,39	18,79	+3,2
Εκπομπές VOC (κιλά/εργαζόμενο)		4,16	4,25	-2,1
Εκπομπές PM (τόνοι)		9,25	7,92	+16,8
Εκπομπές PM (κιλά/εργαζόμενο)		1,98	1,79	+10,6

= εκπομπές αερίων από μετακινήσεις με αεροπλάνο
 = εκπομπές αερίων από μετακινήσεις με αυτοκίνητο
 = εκπομπές αερίων από κατανάλωση ενέργειας

CO₂= διοξείδιο του άνθρακα, CH₄= μεθάνιο, NO_x= οξειδία αζώτου,
 SO₂= διοξείδιο του θείου, CO= μονοξείδιο του άνθρακα,
 VOC = πτητικές οργανικές ενώσεις, PM = μικροσωματίδια

Διαχείριση στερεών αποβλήτων

Ποσότητα χαρτιού που ανακυκλώθηκε (τόνοι)	155,5	100	+55,5
Ποσότητα ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού που ανακυκλώθηκε (τόνοι)	32,2	-	-

Μεταφορές

Επαγγελματικά ταξίδια με αεροπλάνο (χλμ)	2.666.863	2.632.793	+1,3
Επαγγελματικά ταξίδια με αεροπλάνο (χλμ/εργαζόμενο)	572	596	-4,0
Επαγγελματικά ταξίδια με αυτοκίνητο (χλμ)	7.555.000	-	-
Επαγγελματικά ταξίδια με αυτοκίνητο (χλμ/εργαζόμενο)	1.619	-	-
Αποφυγή μετακινήσεων λόγω εκπαίδευσης με e-learning (χλμ)	266.312	-	-

VI.10. Συμμόρφωση με την περιβαλλοντική νομοθεσία

Η Τράπεζα Πειραιώς έχει ως άξονα προσανατολισμού την Ευρωπαϊκή-Κοινοτική και την εθνική νομοθεσία για το περιβάλλον. Έχει μάλιστα δημιουργήσει ειδική Βάση Δεδομένων για την περιβαλλοντική νομοθεσία που σχετίζεται με τον χρηματοπιστωτικό τομέα, ώστε να εξασφαλίζεται η συνεχής παρακολούθηση των εξελίξεων και η άμεση ανταπόκριση στις νέες ρυθμίσεις.



VII. «Πράσινη» επιχειρηματικότητα

Πέρα από τις λειτουργικές, η Τράπεζα Πειραιώς προχωράει και στην αξιολόγηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων από την επιχειρησιακή της δραστηριότητα. Μέρος της περιβαλλοντικής της πολιτικής είναι και ο καθορισμός των «επιχειρησιακών περιβαλλοντικών επιπτώσεων» που προέρχονται από εξωτερικές δραστηριότητες, καθώς και η διερεύνηση για την ανάπτυξη «πράσινων» τραπεζικών προϊόντων που θα τις μειώσουν.

Μέσα στο 2007, η Τράπεζα προχώρησε στη δημιουργία του πρώτου, στην Ελλάδα, ολοκληρωμένου πακέτου «πράσινων» προϊόντων και υπηρεσιών, προκειμένου να προωθήσει επενδύσεις προς όφελος του περιβάλλοντος. Πιο συγκεκριμένα, έχει προχωρήσει στο σχεδιασμό προϊόντων που απευθύνονται σε επενδυτές φωτοβολταϊκών συστημάτων. Πρόκειται για προϊόντα ιδιωτών, μικρών, μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων, που συνοδεύονται και από ολοκληρωμένο ασφαλιστικό πακέτο. Πέρα από τον πρωτοποριακό συνδυασμό καλύψεων ανάλογα με τις ανάγκες του επενδυτή, η Τράπεζα δημιουργεί και απλοποιημένες διαδικασίες για κάθε είδος χρηματοδότησης.

Για την καλύτερη εξυπηρέτηση αλλά και διασφάλιση των υποψήφιων επενδυτών, πραγματοποιήθηκαν μέσα στο 2007 ενημερωτικά σεμινάρια που αναφέρονταν στην τεχνολογία των φωτοβολταϊκών, αλλά και στις διαδικασίες που αφορούν τις επενδύσεις αυτές. Πιο συγκεκριμένα πραγματοποιήθηκαν 14 ενημερωτικά σεμινάρια σε διάφορες πόλεις στην Ελλάδα, στα οποία παρευρέθηκαν συνολικά πάνω από 1.500 υποψήφιοι επενδυτές.

Επιπλέον, πραγματοποιήθηκαν και 10 σεμινάρια κατάρτισης του προσωπικού της Τράπεζας, στα οποία συμμετείχαν πάνω από 500 στελέχη, για θέματα σχετικά τόσο με τις επενδύσεις στα φωτοβολταϊκά, όσο και με την τεχνική αξιολόγηση τέτοιων επενδύσεων.

Ήδη μέσα στο 2007, η Τράπεζα Πειραιώς προχώρησε σε χρηματοδοτήσεις φωτοβολταϊκών πάρκων (της τάξης των 100 KW) που συνολικά αντιστοιχούν στο 33% των εγκατεστημένων πάρκων αυτής της κατηγορίας. Μέσα στην ίδια χρονιά εγκρίθηκαν επιπλέον χρηματοδοτήσεις για επενδύσεις σε φωτοβολταϊκά πάρκα συνολικής ισχύος 17,42 MW.

Επίσης, η Τράπεζα Πειραιώς, πέρα από τα φωτοβολταϊκά πάρκα, έχει χρηματοδοτήσει και άλλα έργα Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (αιολικά και μικρά υδροηλεκτρικά) μέσω της μονάδας Project Finance. Μέχρι το 2006 είχε χρηματοδοτήσει έργα 61,5 MW σε αιολικά πάρκα και 7,4 MW σε μικρά υδροηλεκτρικά. Μέσα στο 2007 χρηματοδότησε έργα 76,8 MW σε αιολικά πάρκα και 15,1 MW σε μικρά υδροηλεκτρικά, τα οποία βρίσκονται υπό υλοποίηση.

Το περιβαλλοντικό όφελος αυτών των επενδύσεων είναι αναμφισβήτητο. Κάθε κιλοβατώρα (KWh) ηλεκτρικής ενέργειας που παράγεται από φωτοβολταϊκά συστήματα (και συνεπώς όχι από συμβατικά καύσιμα), συνεπάγεται την αποφυγή έκλυσης περίπου ενός κιλού διοξειδίου του άνθρακα (1 kg CO₂) στην ατμόσφαιρα (με βάση το σημερινό ενεργειακό μείγμα στην Ελλάδα και τις μέσες απώλειες του δικτύου μεταφοράς ηλεκτρικού ρεύματος). Ένα τυπικό φωτοβολταϊκό σύστημα ισχύος ενός μεγαβάτ (1 MW), απο-

τρέπει την έκλυση περίπου 1.170 τόνων διοξειδίου του άνθρακα στην ατμόσφαιρα το χρόνο, όσο δηλαδή θα απορροφούσαν περίπου 2.000 στρέμματα δάσους ή αλλιώς 100.000 δέντρα. Αντίστοιχα για τις επενδύσεις σε αιολικά πάρκα, αξίζει να σημειωθεί πως μία ανεμογεννήτρια ισχύος 1 MW παράγει κατά μέσο όρο στην Ελλάδα 3 εκατομμύρια κιλοβατώρες (KWh) ηλεκτρικής ενέργειας το χρόνο. Με τον τρόπο αυτό αποτρέπεται η έκλυση περίπου 2.800 τόνων διοξειδίου του άνθρακα, όσο δηλαδή απορροφούν ετησίως περίπου 4.000 στρέμματα δάσους ή αλλιώς 200.000 δέντρα. Τέλος, τα μικρά υδροηλεκτρικά συμβάλλουν και αυτά στη μείωση των εκπομπών. Ένα τυπικό μικρό υδροηλεκτρικό του 1 MW, παράγει περίπου 6 εκατομμύρια κιλοβατώρες ηλεκτρικής ενέργειας ετησίως και αποτρέπει την έκλυση περίπου 5.600 τόνων διοξειδίου του άνθρακα.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η Τράπεζα Πειραιώς έχει χρηματοδοτήσει μέχρι σήμερα έργα Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ) με τα οποία αποφεύγεται η έκλυση 538.215 τόνων CO₂ στην ατμόσφαιρα για κάθε χρόνο λειτουργίας των έργων αυτών, συμπεριλαμβανομένων και των νέων έργων που υλοποιήθηκαν μέσα στο 2007.

Περιβαλλοντικά Οφέλη από έργα ΑΠΕ & Χρηματοδοτήσεις

	Έως τέλη 2007	Έως τέλη 2006
Αποφυγή έκλυσης CO ₂ (Τόνοι/Ετος)	538.215	217.370
Έγκριση χρηματοδότησης έργων ΑΠΕ (€ εκατ)	166,8	52,5

VIII. Ενημέρωση και εκπαίδευση για το περιβάλλον

Η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και του ευρύτερου κοινού σχετικά με περιβαλλοντικά ζητήματα αποτέλεσε επίσης προτεραιότητα της Τράπεζας Πειραιώς και το 2007. Αρθρογραφία σχετικά με τα περιβαλλοντικά θέματα έχει καθιερωθεί στα ειδικά έντυπα της Τράπεζας (Newsline, Winners, Επιχειρηματικές Επιλογές, Επενδυτικές Επιλογές). Είναι επίσης χαρακτηριστικό ότι το 2007 τόσο ο έντυπος όσο και ο ηλεκτρονικός τύπος ανταποκρίθηκαν θετικά, με δεκάδες δημοσιεύσεις, στο περιβαλλοντικό έργο της Τράπεζας. Επιπλέον, σχεδιάστηκε και αναρτήθηκε στο διαδίκτυο ειδικός ιστοχώρος (www.greenbanking.gr) που παρέχει πληροφορίες σχετικά με τα επιτεύγματα του προγράμματος LIFE.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι από τις 23 Απριλίου έως 13 Μαΐου 2007 στη στοά Σπύρου Μήλιου στο City Link στην Αθήνα διοργανώθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα με την στήριξη της Τράπεζας Πειραιώς η φωτογραφική έκθεση με τις 100 καλύτερες φωτογραφίες του παγκόσμιου διαγωνισμού «φωτογράφος άγριας φύσης» που διοργανώνεται από το περιοδικό Wildlife Magazine του BBC και το Μουσείο Φυσικής Ιστορίας του Λονδίνου. Την έκθεση επισκέφτηκαν περισσότερα από 130.000 άτομα.





Μικροί επισκέπτες στην Έκθεση Φωτογραφίας «Άγριας Φύσης» που διοργανώθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα με τη στήριξη της Τράπεζας Πειραιώς Όλα αυτά που σημαίνουν ζωή τα αγκαλιάζει η Τράπεζα Πειραιώς, η Τράπεζα με το ανθρώπινο πρόσωπο.



Πίνακας Δεικτών Απολογισμού

Σύμφωνα με το Global Reporting Initiative–GRI

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΕΙΚΤΩΝ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

σελ.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΠΙΔΟΣΗ

EC1-Άμεση παραγόμενη οικονομική αξία (έσοδα, κόστος λειτουργίας, αμοιβές εργαζομένων κτλ)

Ετήσια Έκθεση
12-13

EC3-Κάλυψη των υποχρεώσεων του οργανισμού, σχετικά με το καθορισμένο πρόγραμμα παροχών

35-36

ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ

EC6-Πολιτική, πρακτικές και αναλογία δαπανών σε τοπικούς προμηθευτές

25

ΕΜΜΕΣΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ

EC9-Κατανόηση και περιγραφή των σημαντικών έμμεσων οικονομικών επιδράσεων

37

ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

σελ.

ΥΛΙΚΑ

EN1-Χρησιμοποιούμενα υλικά, με βάση το βάρος ή τον όγκο

46, 48, 51-52

EN2-Ποσοστό χρησιμοποιούμενων ανακυκλωμένων υλικών

46, 48, 51-52

ΕΝΕΡΓΕΙΑ

EN3-Άμεση κατανάλωση ενέργειας

48, 51-52

EN4-Έμμεση κατανάλωση ενέργειας

48, 51-52

EN5-Εξοικονόμηση ενέργειας-βελτίωση ενεργειακής αποδοτικότητας

48, 51-52

EN7-Πρωτοβουλίες για τη μείωση της έμμεσης κατανάλωσης ενέργειας

48, 51-52

ΝΕΡΟ

EN8-Συνολική άντληση νερού με βάση την πηγή

48, 51-52

ΒΙΟΠΟΙΚΙΛΟΤΗΤΑ

EN13-Αποκατάσταση ή/και προστασία οικοτόπων

46

ΕΚΠΟΜΠΕΣ ΑΕΡΙΩΝ, ΥΓΡΑ ΚΑΙ ΣΤΕΡΕΑ ΑΠΟΒΛΗΤΑ

EN16-Άμεσες και έμμεσες εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου

48-49, 51-52

EN17-Άλλες έμμεσες εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου

48-49, 51-52

EN18-Πρωτοβουλίες για την μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου

48-49, 51-52

EN20-NO_x, SO_x και άλλες σημαντικές εκπομπές αερίων

51-52

EN22-Διαχείριση αποβλήτων

49, 51-52

ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ

EN28-Κυρώσεις για μη συμμόρφωση με την περιβαλλοντική νομοθεσία

52

ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ

EN29-Περιβαλλοντικές επιπτώσεις από μεταφορά υλικών-μετακινήσεις εργαζομένων

49, 51-52



ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΕΙΚΤΩΝ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΘΥΝΗ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ	σελ.
ΣΗΜΑΝΣΗ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	
PR5-Πρακτικές που σχετίζονται με την ικανοποίηση των πελατών	24-25
ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΞΙΟΠΡΕΠΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	σελ.
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
LA1-Συνολικό εργατικό δυναμικό με βάση τον τύπο απασχόλησης, τη σύμβαση εργασίας και την περιοχή	28, 29
LA2-Συνολικός αριθμός και ποσοστό κίνησης προσωπικού με βάση την ηλικιακή ομάδα, το φύλο και την περιοχή	28, 29
LA3-Παροχές που προσφέρονται στους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης	34-36
ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ/ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ	
LA4-Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συμφωνίες που βασίζονται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις	29, 37
LA5-Ελάχιστη περίοδος ειδοποίησης όσον αφορά στις λειτουργικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένου του εάν προσδιορίζεται στις συλλογικές συμβάσεις	37
ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
LA9-Θέματα υγιεινής και ασφάλειας που καλύπτονται στις επίσημες συμφωνίες με τα εργατικά συνδικάτα	26, 35-36
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	
LA10-Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά έτος/εργαζόμενο	32-34
LA11-Προγράμματα για τη διαχείριση των δεξιοτήτων των εργαζομένων	32-34
LA12-Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές εκθέσεις σχετικά με την επίδοση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας	32
ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ	
LA13-Σύνθεση των φορέων διακυβέρνησης (φύλο, ηλικιακή ομάδα, μειονότητες κτλ)	28-29
LA14-Αναλογία βασικού μισθού ανδρών/γυναικών με βάση την κατηγορία εργαζομένων	34
ΔΕΙΚΤΕΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	σελ.
ΕΛΛΕΙΨΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ	
HR4-Συνολικός αριθμός περιστατικών διάκρισης και ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί	26
ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ	
HR5-Δραστηριότητες για την υποστήριξη της ελευθερίας του συνδικαλισμού και των συλλογικών διαπραγματεύσεων	37
ΠΑΙΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	
HR6-Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο εμφάνισης περιστατικών παιδικής εργασίας	38
ΕΞΑΝΑΓΚΑΣΜΕΝΗ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	
HR7-Δραστηριότητες που θεωρείται ότι ενέχουν σημαντικό κίνδυνο περιστατικών εξαναγκασμένης ή υποχρεωτικής εργασίας	38
ΔΕΙΚΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ	σελ.
ΔΙΑΦΘΟΡΑ	
S03-Εκπαίδευση εργαζομένων στις πολιτικές και διαδικασίες κατά της διαφθοράς	34

