



ΣΕΒ

**ΕΤΗΣΙΑ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ
ΜΕΛΩΝ**

**ΟΜΙΛΙΑ κ. ΔΗΜΗΤΡΗ ΔΑΣΚΑΛΟΠΟΥΛΟΥ
ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΥ Δ.Σ. ΣΕΒ**

**26 ΜΑΪΟΥ 2005
ΜΕΓΑΡΟ ΜΟΥΣΙΚΗΣ ΑΘΗΝΩΝ**

Εισαγωγή

Σε κρίσιμες περιόδους –και νομίζω πως όλοι συμφωνούμε ότι βρισκόμαστε σε μία κρίσιμη, με την έννοια της καθοριστικής, στιγμή για τη χώρα– αναδεικνύονται και τα χειρότερα και τα καλύτερα χαρακτηριστικά ενός λαού. Πιστεύω ότι όλοι μέσα στην αίθουσα αυτή αναγνωρίζουμε, επιπλέον, το απλό γεγονός ότι αυτές οι κρίσιμες στιγμές αφορούν όλους μας –άσχετα αν νομίζουμε ότι μας ακουμπούν λιγότερο ή περισσότερο, άμεσα ή έμμεσα. Αν βλέπαμε το θέμα διαφορετικά, θα ήμασταν ένοχοι για το παράπτωμα της έπαρσης και, ακόμα χειρότερα, της έλλειψης ιστορικής συνείδησης. Δηλαδή, θα μπορούσαμε βάσιμα να κατηγορηθούμε ως επιχειρηματική τάξη ότι απεμπολήσαμε τις ευθύνες μας να προωθήσουμε τη διαδικασία εκσυγχρονισμού του τόπου.

Τι είναι εκσυγχρονισμός; έχει ρόλο να παίξει η επιχειρηματική τάξη στη διαδικασία αυτή; ποιος είναι αυτός ο ρόλος και ποιες είναι έτσι οι ευθύνες της; Αυτά είναι τα κρίσιμα για εμάς πλέον ερωτήματα, στα οποία καλούμαστε σήμερα να δώσουμε μία πειστική απάντηση, ο καθένας μας ως άτομο, ως μέλος του ΣΕΒ και ως μέλος της επιχειρηματικής τάξης και, όλοι μαζί, ως ένας από τους κοινωνικούς εταίρους. Το κοινωνικό σύνολο δεν μπορεί να περιμένει τίποτα το λιγότερο από εμάς.

Συνήθως **ΟΛΟΙ** περιμένουν **ΟΛΑ** από το κράτος. Άλλοι πάλι, περιμένουμε από τον διπλανό μας. Και πολύ σπάνια αναζητάμε τις δικές μας υποχρεώσεις.

Έχει έλθει λοιπόν η ώρα για ατομική ανάληψη ευθυνών, αλλά και ταυτόχρονα και για συλλογική κινητοποίηση- με οραματισμό και αυτοδέσμευση για όλες τις αλλαγές που απαιτούνται, για να προλάβουμε ένα κόσμο που συνεχώς αλλάζει.

Σήμερα ας κάνουμε την υπέρβαση: Ας μην πούμε οι άλλοι τι πρέπει να κάνουν. Ας πούμε για μας, πώς μπορούμε να συμβάλουμε στον εκσυγχρονισμό και την ανταγωνιστικότητα.

Εκσυγχρονισμός

Πρώτον, τι εννοούμε με «εκσυγχρονισμό»; Ως εκσυγχρονισμό θεωρώ εκείνες τις διαδικασίες που οδηγούν στην απομάκρυνση από το «παλιό» και στην υιοθέτηση του «νέου». Κατά μία έννοια μιλάμε για «το Φτάσιμο της Δύσης». Κατά μία παρεμφερή, αν και πιο στενή έννοια, για την αποτελεσματική λειτουργία της «Κοινωνίας των Πολιτών». Όποια συνθηματική φράση και να επιλέξουμε, όμως, η βασική έννοια είναι η ίδια: η σταδιακή βελτίωση των οικονομικών, πολιτικών, κοινωνικών και πολιτιστικών θεσμών με στόχο την επίτευξη θεσμικών σχημάτων, ευημερίας, δημοκρατικής ωριμότητας και κρατικής πρόνοιας που επιτρέπουν στην κοινωνία τη συμμετοχή της στην παγκόσμια δημιουργία και κατανομή πλούτου, με παράλληλη ελαχιστοποίηση

των φαινομένων της «αλλοτρίωσης» (για να χρησιμοποιήσω μία θεωρητικά παρωχημένη έκφραση) ή του «κοινωνικού αποκλεισμού» (για να μιλήσω με πιο... σύγχρονους όρους).

Φυσικά, εμείς, ως επιχειρηματίες, αντιμετωπίζουμε τον εκσυγχρονισμό πρωταρχικά από την πλευρά της ανάπτυξης. Ίσως, διότι πιστεύουμε –όχι απόλυτα αβάσιμα– ότι η ανάπτυξη αναπόφευκτα συνεπάγεται και εκσυγχρονισμό. Στο σημερινό παγκόσμιο οικονομικό σύστημα, η ανάπτυξη μπορεί να προέλθει και να βασιστεί σε έναν παράγοντα κατά κύριο λόγο: την ανταγωνιστικότητα. Για εμάς, λοιπόν, η επικέντρωση στην ανταγωνιστικότητα είναι και αναπόφευκτη και ορθή.

Η επιχειρηματική τάξη

Δεύτερον, για ποια επιχειρηματική τάξη μιλάμε, όμως; Στο άμεσο παρελθόν η «επιχειρηματική τάξη» προσδιοριζόταν με αναφορά στις λεγόμενες «μεγάλες οικογένειες». Ήταν οικογένειες που λειτουργούσαν με βάση το λεγόμενο «προτεσταντικό ήθος», δηλαδή το τρίπτυχο δουλειά – οικογένεια – θρησκεία.

Αυτή, η προτεσταντική, όπως αποκαλέστηκε, ηθική εργασίας οδήγησε στην ανάπτυξη του καπιταλισμού με τη μορφή των μεγάλων οικογενειών, που ηγήθηκαν της διαδικασίας συσσώρευσης κεφαλαίου και είχαν ως προσωπικό στόχο τον αυτοσεβασμό, αλλά και την αναγνώριση από τους τρίτους.

Οι οικογένειες αυτές ανελάμβαναν ρίσκα με υποθήκη την επιχειρηματική, αλλά και την προσωπική περιουσία τους. Η αποτυχία είχε βαρύ τίμημα. Εξαιρέσεις στη συμπεριφορά υπήρχαν. Φαινόμενα अपαράδεκτης εκμετάλλευσης, επίσης. Αλλά, στην πλειοψηφία τους, οι οικογένειες αυτές αποτελούσαν παράδειγμα προς μίμηση. Η σκληρή δουλειά οδήγησε στην αποδοτική εργασία. Δηλαδή, στις εκάστοτε σύγχρονες μεθόδους παραγωγής των τελευταίων τριών αιώνων, στα κέρδη και στην επένδυση. Η αποδοχή αξιών οδήγησε στην υιοθέτηση ενός συστήματος αξιών που σήμερα περιγράφεται με τον όρο «παραδοσιακά χρηστά συναλλακτικά ήθη».

Σήμερα αντιμετωπίζουμε μία διαφορετική πραγματικότητα. Το ρίσκο δεν το αναλαμβάνει μία επιχειρηματική τάξη που ορίζεται με τον ίδιο τρόπο. Σήμερα, επιχειρηματική τάξη δεν είναι πια οι κεφαλαιούχοι ή οι ιδιοκτήτες, αλλά το σύνολο της οργάνωσης, των συστημάτων, της κουλτούρας και των ανθρώπων που αποτελούν τη σύγχρονη επιχείρηση. Η εξέλιξη αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική, όχι μόνο διότι διαφοροποιεί τον ρόλο της επιχειρηματικής τάξης, αλλά, το κυριότερο, διότι δημιουργεί ένα νέο πλαίσιο σχέσεων μεταξύ της επιχειρηματικής τάξης και του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου. Η επιχειρηματική τάξη εφαρμόζει και διαχειρίζεται σύγχρονες μεθόδους και διαδικασίες προμηθειών, παραγωγής, διανομής και μανάτζμεντ και επιδιώκει να είναι ανταγωνιστική. Αναζητά, λοιπόν, ένα περιβάλλον που θα της επιτρέψει να είναι ανταγωνιστική όχι σε εθνικά –που δεν μετρούν πια– αλλά σε διεθνή πλαίσια. Στη διαμόρφωση του πλαισίου αυτού λόγο έχουν όλοι οι κοινωνικοί εταίροι –οι εργαζόμενοι, το κράτος, οι πολίτες.

Ο ρόλος

Τρίτον, τι ρόλο μπορεί να παίξει αυτή η «νέα» επιχειρηματική τάξη; Θα ξεκινήσω με μία διαπίστωση – θέση: Η επιχείρηση κι η επιχειρηματική τάξη αποτελούν το πρότυπο του κοινωνικού σχηματισμού που μπορεί να παράγει εκσυγχρονισμό, όχι απλά να τον επικαλείται, αλλά να τον πραγματοποιεί και, μάλιστα, με τη μεγαλύτερη ίσως αποτελεσματικότητα από οποιονδήποτε άλλον κοινωνικό σχηματισμό.

Μέσα από την οργάνωση, τη στοχοθέτηση, τα συστήματα αμοιβών και τη μέτρηση του αποτελέσματος, όλα αναπόσπαστα στοιχεία της λειτουργίας της σύγχρονης επιχείρησης, η νέα επιχειρηματική τάξη μπορεί να παράγει αποτέλεσμα. Μέσα από τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ τους, οι επιχειρήσεις μπορούν να βάλουν σε πρακτική εφαρμογή τις αρχές του ανταγωνισμού και να τις διαδώσουν έτσι σε πολλούς ανθρώπους, πρώτα στους ανθρώπους της ίδιας της επιχείρησης, μετά στον κλάδο και τελικά στον ευρύτερο περίγυρο.

Ακόμα περισσότερο, η στήριξη του εκσυγχρονισμού από την επιχειρηματική τάξη οδηγεί, αναπόφευκτα, στην εξέλιξη και βελτίωση και του ίδιου του θεσμικού πλαισίου μίας κοινωνίας. Κι αυτό γιατί οι νέες σχέσεις παραγωγής και οικονομίας που δημιουργούνται, απαιτούν και νέους θεσμούς (π.χ. Επιτροπή Ανταγωνισμού), νέο νομικό πλαίσιο (π.χ. λειτουργία των αμοιβαίων κεφαλαίων, leasing, factoring), νέες συνθήκες εργασίας (π.χ. ελαστικά ωράρια, μερική απασχόληση, αλλαγή στους στόχους και λειτουργία των συνδικάτων), καθώς και νέες διαπροσωπικές και επαγγελματικές σχέσεις (π.χ. μεταξύ επιχειρήσεων, μεταξύ τραπεζών κι εταιρειών).

Έτσι, η επιχειρηματική τάξη όχι μόνο παράγει εκσυγχρονισμό με αποτελεσματικό τρόπο, αλλά δημιουργεί και τις προϋποθέσεις για μεγαλύτερες απαιτήσεις και προσδοκίες εκσυγχρονισμού στην κοινωνία.

Σε επίρρωση της θέσης μου αυτής, απλά θα σας υπενθυμίσω ότι, σήμερα πλέον, η επιχειρηματική τάξη βρίσκεται, και καλείται ακόμα πιο συχνά να βρεθεί, στο προσκήνιο των πρωτοβουλιών για ανάπτυξη κι εκσυγχρονισμό. Για παράδειγμα, στην Ευρώπη των 25 οι προσδοκίες επιτυχίας της ατζέντας της Λισσαβόνας για την ανταγωνιστικότητα βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στην επιχειρηματική δράση.

Είναι προφανές, όμως, ότι τα πράγματα δεν είναι τόσο απλά.

Πρώτον, αν και στα μέσα της διαδρομής το μεγάλο όραμα της Λισσαβόνας για την δημιουργία της Ευρώπης ως της πιο ανταγωνιστικής οικονομίας του κόσμου ως το 2010, δεν φαίνεται να υλοποιείται. Πολιτικό κόστος, χαλαρή δέσμευση, διοικητικά εμπόδια, έλλειψη προτεραιοτήτων, κλειστές αγορές κ.λπ. είναι μερικές από τις αιτίες που έχουν καταγραφεί.

Το πρόβλημα, όμως, παραμένει και μια καινούργια προσπάθεια ξεκινά με το νέο εθνικό πλάνο δράσης.

Η ατζέντα της Λισσαβόνας σήμερα αποτελεί τη μεγαλύτερη ευρωπαϊκή πρόκληση και είναι απόλυτη ανάγκη να επιτύχει. Εδώ η δική μας συμβολή θα πρέπει να είναι απόλυτη και καθοριστική.

Δεύτερον, το σύνολο της οργάνωσης, των συστημάτων, της κουλτούρας και των ανθρώπων που όπως είπαμε αποτελούν τη σύγχρονη επιχείρηση, όλο και λιγότερο υπακούει στις επιθυμίες του ενός ή και των πολλών ιδιοκτητών κι όλο και περισσότερο στις συνολικές απαιτήσεις της κοινωνίας. Οι απαιτήσεις αυτές εκφράζονται με πολύ συγκεκριμένο τρόπο, μέσα από νόμους, κανόνες και θεσμούς και θεωρητικά επιβάλλονται μέσα από τον συνεχή έλεγχο της κοινωνίας. Συνοπτικά, θα ανέφερα μεταξύ άλλων:

- Τους κανόνες της εταιρικής διακυβέρνησης,
- Την εταιρική κοινωνική ευθύνη,
- Την περιβαλλοντολογική ευθύνη,
- Τη διαφάνεια στην οικονομική πληροφόρηση,
- Την προστασία των μικρομετόχων,
- Την απαγόρευση χρήσης εσωτερικής πληροφόρησης,
- Την προστασία των εργαζομένων,
- Τα συστήματα πιστοποίησης ποιότητας.

Δυστυχώς, όμως, υπάρχουν ακόμη πολλές εξαιρέσεις στην εφαρμογή αυτών των νόμων και κανόνων και πολλές αντιδράσεις στην ανεξάρτητη και αποτελεσματική λειτουργία αυτών των θεσμών.

Η πρόκληση για την επιχειρηματική τάξη είναι έτσι διπλή. Πρώτον, να δώσει η ίδια το παράδειγμα σύννομης υπακοής και εφαρμογής των νόμων και κανόνων και σεβασμού στην ανεξαρτησία των θεσμών. Δεύτερον, να επιδιώξει την αυτοπειθαρχία και τον αυτοέλεγχο και να μην διστάσει να απομακρυνθεί από τις περιπτώσεις όπου σημειώνεται κατάφορη παραβίαση των βασικών κανόνων του παιχνιδιού.

Είναι σαφές πιστεύω σε όλους σας ότι η αναφορά μου είναι στο τεράστιο θέμα της επιχειρηματικής ηθικής.

Η ευθύνη

Η χώρα μας βρίσκεται σε μία κρίσιμη καμπή ως προς το θέμα της επιχειρηματικής ηθικής. Η διάχυση της διαφθοράς και της διαπλοκής έχει επηρεάσει την ανάπτυξη, κυρίως επειδή συνεισφέρει στην ενίσχυση της δυαδικής οικονομίας, δηλαδή μίας οικονομίας δύο ταχυτήτων, μίας οικονομίας με δύο δομές. Βρίσκεται επίσης σε κρίσιμη θέση όσον αφορά την ανταγωνιστικότητα. Δεν θα αναφερθώ στις δεκάδες των διεθνών δεικτών που το πιστοποιούν. Θα παρατηρήσω όμως ότι η ανταγωνιστικότητα στη σύγχρονη κοινωνία δεν είναι μονοδιάστατα θέμα της επιχείρησης μόνο, αλλά εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό και από το ευρύτερο περιβάλλον μέσα στο οποίο καλείται να δράσει και να αποδώσει η επιχείρηση.

Στην Ελλάδα, οι θεσμοί δεν έχουν ακόμη ενεργοποιηθεί και ανεξαρτητοποιηθεί σε βαθμό που να είναι και αποτελεσματικοί και ικανοί να προσαρμοστούν στις νέες απαιτήσεις της οικονομίας του 21^{ου} αιώνα. Οι χρηματιστηριακές εξελίξεις του 2000 ήρθαν να σταματήσουν την εξέλιξη μίας δεκαετίας –του 1990– όπου η επιχειρηματική τάξη σταδιακά γινόταν αποδεκτή ως ένας υπεύθυνος και απαραίτητος κοινωνικός εταίρος, όπως και ως ένας απαραίτητος παράγοντας δημιουργίας θέσεων εργασίας και ανάπτυξης και να μας επιστρέψουν σε καταστάσεις και νοοτροπίες που άλλοι θα τους έδιναν το γενικό χαρακτηρισμό «άγριο εμπορευματικό καπιταλισμό» και άλλοι θα προτιμούσαν τον όρο «κοινωνική αναλγησία».

Χρειάζεται, λοιπόν, μία οργανωμένη και συνειδητή προσπάθεια για να υιοθετηθεί το πρότυπο αξιών επιχειρηματικής ηθικής, μίας επιχειρηματικής ηθικής που θα διαπερνά το σύνολο των επιχειρηματικών οργανισμών. Χρειάζεται μία προσπάθεια να διοχετευθούν οι υγιείς επιχειρηματικές δυνάμεις στο δρόμο της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας. Και χρειάζεται η συμβολή όλων των κοινωνικών εταίρων προς την κατεύθυνση αυτή.

Η ΧΑΡΤΑ ως πράξη και παράδειγμα

Οι επιχειρήσεις δεν λειτουργούν στο κενό και οι προσπάθειές τους δεν αρκούν, καθώς επηρεάζονται καθοριστικά από το περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιούνται.

Η σχέση, λοιπόν, επιχείρησης και περιβάλλοντος είναι «κρίσιμος της ανταγωνιστικότητας παράγων» και υπό την έννοια αυτή, η οριοθέτηση των σχέσεων μεταξύ επιχείρησης, πολιτείας, εργαζομένων και της κοινωνίας είναι ευρύτερα καθοριστική για την υλοποίηση των στόχων της ανταγωνιστικότητας.

Αυτή την οριοθέτηση φιλοδοξεί να επιτύχει η ΧΑΡΤΑ ΤΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ.

Σε ένα πρώτο στάδιο αυτό συνεπάγεται τη βούληση και την ικανότητα της επιχείρησης και του επιχειρηματία να αντισταθμίσει τη νοοτροπία –να τολμήσω να την αποκαλέσω φυσική ανθρώπινη τάση;– του άκρατου καταναλωτικού προτύπου και της έμφασης στα άμεσα κέρδη, με ένα σύνολο αξιών που να βασίζεται στους εξής παράγοντες επιχειρηματικής ηθικής:

1. Την έμφαση στα μακρόχρονα κέρδη, τα οποία προέρχονται από την αύξηση της παραγωγικότητας και την ορθολογική διαχείριση όλων των πόρων, συμπεριλαμβανομένων και των ανθρώπινων.
2. Την ακέραια εφαρμογή όλων των νόμων και κανόνων που έχουν θεσπισθεί για τη λειτουργία του υγιούς ανταγωνισμού και την αποδοχή των επιπτώσεων της ανυπακοής.
3. Την πίστη στην υποχρέωση ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της κοινωνίας και την εφαρμογή πολιτικών κοινωνικής ευθύνης.
4. Τη φροντίδα του κάθε οργανισμού ώστε όλα τα μέλη του να διακατέχονται από το αίσθημα της προσωπικής ευθύνης.

Πώς μπορεί να εκφραστεί αυτό σε πιο απτό και πρακτικό επίπεδο; Επανέρχομαι στο θέμα της αυτοδέσμευσης, της αυτοπειθαρχίας και του αυτοελέγχου. Για να πιστέψει η κοινωνία πρέπει να δει την επιχειρηματική τάξη να αποδέχεται τις αρχές που ανέφερα και να τις εφαρμόζει. Και για να γίνει πιστευτός –οπότε αποτελεσματικός και καταξιωμένος– ο επιχειρηματίας, η επιχείρηση, η επιχειρηματική τάξη, πρέπει να επιδείξουν τη διάθεσή τους και την ικανότητά τους να κάνουν πράξη αυτά που ισχυρίζονται. Διαφορετικά, θα κυριαρχήσει πρώτα η αδιαφορία, η οποία στη συνέχεια θα μετατραπεί σε έχθρα και η έχθρα, απλά, θα οδηγήσει σε κοινωνικές συγκρούσεις και σε οικονομική και πολιτιστική υποβάθμιση.

Μέσα στα πλαίσια αυτά, σας καλώ σήμερα να επιδείξουμε την ύψιστη έκφραση της δημοκρατίας, της συλλογικής ευθύνης και της ωριμότητας υιοθετώντας ως σύνολο, ως ΣΕΒ, τη Χάρτα των υποχρεώσεων αλλά και των δικαιωμάτων της επιχείρησης μέσα σε μία ευνομούμενη πολιτεία.

Δύο φορές στο παρελθόν ο ΣΕΒ έχει προχωρήσει σε ανάλογες ενέργειες: Τον Απρίλιο 1988 επί προεδρίας του Θεόδωρου Παπαλεξόπουλου, με την υιοθέτηση των «Βασικών Αρχών Επιχειρηματικής Συμπεριφοράς» και επί προεδρίας Στέλιου Αργυρού όπου συνυπογράψαμε στα πλαίσια της UNICE την «Κοινή Διακήρυξη των Επιχειρήσεων της Ευρώπης».

Στόχος της Χάρτας είναι να συμβάλει στη διαμόρφωση ενός πλαισίου υποχρεώσεων και δικαιωμάτων των επιχειρήσεων, με βάση κοινές αξίες, στάσεις και αντιλήψεις, που θα αναδείξει το πρότυπο του σύγχρονου Έλληνα επιχειρηματία, θα συνεισφέρει στην αποτελεσματική συνεργασία όλων των κοινωνικών εταίρων και θα διευκολύνει τη δημιουργία και κοινή αποδοχή ενός σύγχρονου περιβάλλοντος που προάγει την ανταγωνιστικότητα, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή.

Η Χάρτα είναι μία αυτοδέσμευση. Η Χάρτα αποτελεί μία δήλωση αξιών και πολιτικών με τις οποίες αυτοδεσμεύονται οι επιχειρήσεις ως προς τις υποχρεώσεις τους, ενώ, παράλληλα, διεκδικούν τα αναφαίρετα δικαιώματά τους.

Επιτρέψτε μου να συνοψίσω. Η υγιής, η σωστός, ο ηθικός επιχειρηματίας ζητά από την κοινωνία να συνεργαστεί μαζί του, ώστε μαζί να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο που ευνοεί την ανταγωνιστικότητα, αλλά, ταυτόχρονα, προάγει και την κοινωνική συνοχή. Μέσα στο πλαίσιο αυτό –που αποτελεί το πλαίσιο των δικαιωμάτων της επιχείρησης– ο επιχειρηματίας αναλαμβάνει την υποχρέωση και την ευθύνη να αποτελεί κύριο παράγοντα εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης και κοινωνικό εταίρο που συνεισφέρει σημαντικά στην συνολική πρόοδο της κοινωνίας.

Αυτό το δεύτερο πλαίσιο αποτελεί το περίγραμμα των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων της επιχειρηματικής τάξης.

Προσωπική και συλλογική ευθύνη

Η Χάρτα δεν είναι ένα σύνολο κανόνων που το εφαρμόζουμε για να δουν οι τρίτοι ή για να δείξουμε μία επίφαση νομιμότητας. Είναι ένας μηχανισμός έκφρασης, εφαρμογής και διασφάλισης ενός συστήματος αξιών, που κρατά το σύνολο του οργανισμού σε μια συνεχή εγρήγορση και ωθεί προς την τήρηση της νομιμότητας και της αρετής.

Η Χάρτα είναι η υπεύθυνη τοποθέτηση της επιχειρηματικής τάξης απέναντι σ' ένα αίσθημα δικαίου που διακατέχει την κοινωνία και που, αργά ή γρήγορα, στραβά ή ορθά, εκδηλώνεται και ζητά ικανοποίηση. Είναι επίσης η υπεύθυνη τοποθέτηση της επιχειρηματικής τάξης απέναντι στο επιτακτικό και κρίσιμο πρόβλημα της ανταγωνιστικότητας –οπότε και της επιβίωσης του τόπου ως ενός ισότιμου εταίρου μέσα στην Ευρώπη.

Πέρα από τη Χάρτα όμως οφείλουμε όλοι να συνειδητοποιήσουμε και να αποδεχτούμε ότι η ηθική και η ανταγωνιστικότητα διαφυλάσσονται σε επίπεδο πρώτα της ηγεσίας μίας επιχείρησης και μετά στο σύνολο του οργανισμού με κύριο μέσο την εταιρική κουλτούρα.

Η ηθική είναι πρωταρχικά μία προσωπική επιλογή και απόφαση, αλλά μετά «περνά» μέσα από τους μηχανισμούς επιβολής ή και διασφάλισής της.

Αυτή είναι η συνεχής πρόκληση για την κοινωνία των ανθρώπων.

Και μέσα σε αυτήν την ευρύτερη πρόκληση, η επιχειρηματική τάξη καλείται όχι μόνο να ανταποκριθεί, αλλά και να πρωτοπορήσει, ανταποκρινόμενη στον σημαντικό ρόλο που της έχει εμπιστευθεί το κοινωνικό σύστημα της ελεύθερης οικονομίας.

Σας ευχαριστώ.