



30.01.2025

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Συνέδριο Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς & ΣΕΒ με θέμα: «Εταιρική Διακυβέρνηση, Βιωσιμότητα & Διαφορετικότητα: Προχωρώντας μπροστά»

Στο Συνέδριο, που πραγματοποιήθηκε την Παρασκευή 24/01/2025 στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών, υπό την αιγίδα του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (ΕΒΕΑ), συμμετείχαν 50 ομιλητές από την Ελλάδα και το εξωτερικό, οι οποίοι με τις παρεμβάσεις τους κράτησαν αμείωτο το ενδιαφέρον των 700 περίπου παρευρισκόμενων στελεχών σημαντικών ελληνικών επιχειρήσεων. Το πρώτο μέρος επικεντρώθηκε στην ανάδειξη της σημασίας της εταιρικής διακυβέρνησης για όλες τις επιχειρήσεις, ενώ το δεύτερο αφορούσε τη διαφορετικότητα και συμπερίληψη στην ανώτερη και ανώτατη διοίκηση ως αναγκαίο συστατικό μιας επιτυχημένης επιχειρηματικής στρατηγικής.

1^ο μέρος

Βασικά μηνύματα

- Η εταιρική διακυβέρνηση αφορά όλες τις επιχειρήσεις, όχι μόνο τις εισηγμένες.
- Η ορθή εταιρική διακυβέρνηση ενισχύει τη διαφάνεια, την υπευθυνότητα και τις επιδόσεις, δημιουργεί εμπιστοσύνη και διασφαλίζει την ανθεκτικότητα των επιχειρήσεων.
- Η εταιρική διακυβέρνηση λειτουργεί ως πυξίδα για τις επιχειρήσεις σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο και απρόβλεπτο περιβάλλον.
- Τα ανεξάρτητα μέλη στα Διοικητικά Συμβούλια έχουν ουσιαστική συμβολή στην καλή λειτουργία των Διοικητικών Συμβουλίων, στις στρατηγικές συζητήσεις με τα εκτελεστικά μέλη, όπως και στη διασφάλιση ενός αποτελεσματικού συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης (internal audit, risk management and compliance). Οι θεσμικοί επενδυτές δίνουν πολύ μεγάλη σημασία στο ποσοστό των ανεξάρτητων μελών στη σύνθεση ενός Διοικητικού Συμβουλίου.
- Η ενίσχυση της ανεξαρτησίας των Διοικητικών Συμβουλίων είναι επίσης ζητούμενο για την καλύτερη διαχείριση κινδύνων.
- Η ουσιαστική συμμόρφωση με το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης συνδέεται άρρηκτα με την πραγματική εταιρική κουλτούρα, όπως αυτή μεταφέρεται από την κορυφή και διαχέεται προς τα κάτω.
- Η τήρηση των υποχρεώσεων που εισάγουν οι Ευρωπαϊκές Οδηγίες CSRD και CSDDD δεν θα πρέπει να ιδωθεί από τις επιχειρήσεις ως μια άσκηση τυπικής συμμόρφωσης, αλλά

ως κρίσιμος παράγοντας επιτυχίας καθώς βελτιώνει τα εταιρικά αντανακλαστικά εντοπισμού και διαχείρισης των μη χρηματοοικονομικών κινδύνων και ευκαιριών.

- Σε επίπεδο ευρωπαϊκών πολιτικών, χρειάζεται ένα λογικό, αναλογικό και αποτελεσματικό πλαίσιο υποχρεώσεων, και κατ' επέκταση ευθυνών, δίχως υπερ-ρύθμιση και αχρείαστα διοικητικά βάρη και κόστη συμμόρφωσης για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, τα οποία πλήττουν την ανταγωνιστικότητά τους, μέσα σε ένα αβέβαιο και έντονα ανταγωνιστικό διεθνές περιβάλλον.

Δηλώσεις

Ο Υπουργός Ανάπτυξης κ. **Τάκης Θεοδωρικάκος**, προλογίζοντας το Συνέδριο, ανέφερε πως η κυβέρνηση έχει επαναφέρει τη χώρα σε δημοσιονομική σταθερότητα και υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης, έχοντας δημιουργήσει ένα φιλοεπενδυτικό και σταθερό περιβάλλον που ευνοεί τη βιώσιμη ανάπτυξη, ενώ μέσω παρεμβάσεων, αποσκοπεί στην περαιτέρω βελτίωση του επενδυτικού περιβάλλοντος με στόχο την προσέλκυση επενδύσεων. Τόνισε ωστόσο πως η βελτίωση των δημοσιονομικών δεν αρκεί και για να καταστεί η χώρα ανταγωνιστική, θα πρέπει να κερδηθεί και το στοίχημα της παραγωγικότητας. Παράλληλα, επισήμανε πως η Ευρώπη οφείλει να αλλάξει πορεία, να ξαναγίνει ανταγωνιστική και να λειτουργήσει συντεταγμένα με ενιαία στρατηγική απέναντι στις ΗΠΑ, το σημαντικότερο στρατηγικό εταίρο της Ε.Ε.

Η Υπουργός Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας κα. **Σοφία Ζαχαράκη** ανέφερε πως η προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας δεν είναι μόνο θέμα ισότητας αλλά επένδυση στην κοινωνική και στην οικονομική ανάπτυξη. Παράλληλα, τόνισε πως η προώθηση ενός δίκαιου και συμπεριληπτικού επιχειρηματικού περιβάλλοντος και η ενδυνάμωση των γυναικών είναι κεντρικές προτεραιότητες του Υπουργείου, την ώρα που η ελληνική κυβέρνηση έχει ήδη πετύχει τη νομική ισότητα των δύο φύλων στην απασχόληση και συνεχίζει το μεταρρυθμιστικό της έργο, προχωρώντας με τη νέα οδηγία για την προώθηση και ενίσχυση της θέσης των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις. Ανέδειξε επίσης τον ρόλο του ΣΕΒ στην όλη προσπάθεια, σημειώνοντας πως ενισχύει σταθερά την ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων και στηρίζει τη δημιουργία ενός δυναμικού επιχειρηματικού οικοσυστήματος, αυξάνοντας τις δυνατότητες για τους νέους ανθρώπους να βρουν μια βιώσιμη εργασία με στόχο την παραμονή τους στην Ελλάδα.

Η Υφυπουργός Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας κα. **Κατερίνα Παπακώστα** παρουσίασε πτυχές του νομοσχεδίου για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η οποία επιδιώκει την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διευθυντικές θέσεις των εισηγμένων εταιρειών. Το νομοσχέδιο βρίσκεται σε δημόσια διαβούλευση, και όπως σημείωσε η κα Παπακώστα, φέρνει πιο κοντά τον στόχο της έμφυλης ισορροπίας, καθώς προβλέπει την ουσιαστική αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε θέσεις ευθύνης. Η Υφυπουργός περιέγραψε ως διαρκή τον αγώνα για την εξασφάλιση της πραγματικότητας ισότητας, σε εθνικό αλλά και διεθνές επίπεδο.

Η Υφυπουργός Ανάπτυξης κα. **Άννα Μάνη-Παπαδημητρίου** αναφέρθηκε στο νέο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα Άσκησης Δραστηριοτήτων και Ελέγχων (Open Business), μια καινοτόμο ψηφιακή πλατφόρμα, η οποία ενισχύει τη διαφάνεια και εκσυγχρονίζει τη διαδικασία αδειοδότησης και ελέγχου των επιχειρήσεων, και θα τεθεί σε παραγωγική λειτουργία

το επόμενο διάστημα. Σύμφωνα με την κα. Μάνη-Παπαδημητρίου, η εταιρική διακυβέρνηση αποτελεί θεμέλιο για τη διαφάνεια, την αξιοπιστία και τη δημιουργία ενός ακόμη πιο σταθερού επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Η κα. **Βασιλική Λαζαράκου**, Πρόεδρος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και μέλος του Προεδρείου της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ, αναφέρθηκε στις εξελίξεις στην εταιρική διακυβέρνηση στην Ελλάδα και πανευρωπαϊκά, καθώς και στις στοχευμένες πρωτοβουλίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για την εφαρμογή του νόμου για την εταιρική διακυβέρνηση, με τον εκσυγχρονισμό του πλαισίου σύμφωνα με τις αρχές του ΟΟΣΑ και τηρώντας τις βέλτιστες πρακτικές. «Σταθήκαμε δίπλα στις εισηγμένες εταιρείες, ώστε να μην υπάρχουν ασάφειες, να είμαστε σίγουροι ότι όλοι έχουν κατανοήσει το πλαίσιο, και έτσι είναι αποτελεσματικότερη η εφαρμογή του νόμου», πρόσθεσε, προσδιορίζοντας συγχρόνως ως κρίσιμη παράμετρο την ουσιαστική υιοθέτηση μιας κουλτούρας εταιρικής διακυβέρνησης.

Στη συζήτησή της με την κα. **Αικατερινάρη** με θέμα «Ισοτιμία των φύλων στα Ελληνικά Συμβούλια και η εφαρμογή της», δήλωσε την ικανοποίησή της που, σε συνέχεια της πρότασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς για τη διάταξη της ποσόστωσης για συμμετοχή του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιριών, η εκπροσώπηση των γυναικών έχει πλέον ανέλθει στο 28% από το 25% που απαιτούσε η εθνική νομοθεσία της εταιρικής διακυβέρνησης.

Επισήμανε ότι στόχος του συνεδρίου αυτού είναι ανοίξει τον διάλογο στα θέματα εταιρικής διακυβέρνησης, βιωσιμότητας και διαφορετικότητας. Ως πρόεδρος δε και του Δικτύου Διαφορετικότητας του IOSCO, τόνισε ότι στόχος μας θα πρέπει να είναι επιπλέον «να αναδείξουμε την αξία μίας κοινωνίας ίσων ευκαιριών. Μίας κοινωνία ισότητας, μία κοινωνία αξιοκρατίας, μία κοινωνία που δεν επιτρέπει αποκλεισμούς και διακρίσεις για οποιοδήποτε λόγο, όπως φύλο, ηλικία, ιδιαιτερότητες. Να χτίσουμε το σήμερα με το βλέμμα στραμμένο στο αύριο».

Η κα. **Ράνια Αικατερινάρη**, Πρόεδρος της Εκτελεστικής Επιτροπής & Αντιπρόεδρος του Δ.Σ. του ΣΕΒ, και ανεξάρτητο μέλος Δ.Σ. των ΕΛΒΑΛΧΑΛΚΟΡ ΑΕ, ΜΟΤΟΡΙΛ ΑΕ και ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ, κατά την εισαγωγική της ομιλία, υπογράμμισε τη σημασία της εταιρικής διακυβέρνησης, χαρακτηρίζοντάς την σαν πυξίδα για όλες τις επιχειρήσεις, σε έναν κόσμο που συνεχώς αλλάζει. Τόνισε ότι η ορθή εταιρική διακυβέρνηση ενισχύει τη διαφάνεια και δημιουργεί εμπιστοσύνη, συμβάλλοντας έτσι σε αποδοτικότερες και πιο ανθεκτικές επιχειρήσεις. Ταυτόχρονα, ανέφερε ότι υπάρχει ανάγκη για ένα wake-up call, μια αφύπνιση της Ευρώπης σε θέματα υπερ-ρύθμισης η οποία αυξάνει τα κόστη συμμόρφωσης, μειώνει την ευελιξία και δυσχεραίνει την προσαρμογή των επιχειρήσεων σε ένα περιβάλλον με μεγάλη αβεβαιότητα. Όσον αφορά τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη, επισήμανε ότι εκτός από κοινωνικό ζήτημα, είναι και μέρος μιας επιτυχημένης στρατηγικής για τις επιχειρήσεις, καθώς εμπλουτίζει τις στρατηγικές αποφάσεις με διαφορετικές εμπειρίες και προσεγγίσεις σε ένα περιβάλλον που απαιτεί νέα πρότυπα ηγεσίας και ικανότητα προσαρμογής σε μια νέα πραγματικότητα.

Στη συζήτησή της με την κα. **Λαζαράκου**, με θέμα «Ισοτιμία των φύλων στα ελληνικά Διοικητικά Συμβούλια και η εφαρμογή της», η κα. Αικατερινάρη τόνισε πως «ενώ οι ποσοτώσεις αποδείχτηκαν τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, ένα καλό σημείο εκκίνησης, δεν γίνεται να βασιζόμαστε κάθε φορά σε νομοθετικές ρυθμίσεις ώστε να μπορούν οι γυναίκες να διεκδικούν επί

ίσις όροις μεγαλύτερο ρόλο στους χώρους εργασίας. Σημείωσε, επίσης ότι όλοι όσοι κατέχουν θέσεις ηγεσίας οφείλουν να ενθαρρύνουν ενεργά τη δημιουργία μιας κουλτούρας αξιοκρατίας και ίσων ευκαιριών στις επιχειρήσεις τους, ειδικά δε όταν πρόκειται για γυναίκες σε υψηλές θέσεις ευθύνης, οι οποίες έχουν τη δύναμη να ανοίξουν δρόμους για τις επόμενες γενιές γυναικών. Τέλος, υπογράμμισε ότι η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία, αλλά και η αποτελεσματικότερη ενδυνάμωση και εξέλιξή τους, περνάει μέσα από περισσότερες και πιο ουσιαστικές δράσεις στήριξης του **διπτού ρόλου της γυναίκας ως εργαζόμενης και μητέρας**, τόσο από την πολιτεία όσο και από τις επιχειρήσεις.

Ο κ. **Jean Paul Servais**, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου της IOSCO, Πρόεδρος FSMA Βελγίου & Πρόεδρος της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ, μίλησε για τη σημασία υποστήριξης της βιωσιμότητας και της ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων, ανέφερε ότι οι πολιτικές και πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης που προάγουν αυτές τις δύο αξίες μπορούν να βελτιωθούν μέσω της καλύτερης χρήσης των αναθεωρημένων Αρχών Εταιρικής Διακυβέρνησης της G20/ΟΟΣΑ. Παράλληλα, εξέφρασε την εκτίμηση πως οι πρακτικές εταιρικής βιωσιμότητας σε όλο τον κόσμο θα γίνουν πιο διαφανείς ως αποτέλεσμα της σημαντικής διεθνούς προόδου που έχει σημειωθεί στις γνωστοποιήσεις βιωσιμότητας με την υποστήριξη της IOSCO.

Ο κ. **Ιωάννης Καραγιάννης**, Πρόεδρος της Olympia Group, μέλος Δ.Σ. και επικεφαλής της Επιτροπής ESG του ΣΕΒ, έδωσε έμφαση στην ανάγκη ανεξαρτησίας των Διοικητικών Συμβουλίων, ως προϋπόθεση για την αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και για την πραγματοποίηση των ελιγμών εκείνων που είναι απαραίτητοι για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Υπογράμμισε πως η ποιότητα κάθε Διοικητικού Συμβουλίου εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ποιότητα των ανεξάρτητων μελών του και πως είναι ουσιαστική η συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο μελών με άποψη και ανεξαρτησία φωνής. Προσέθεσε ακόμη πως ρόλος των Διοικητικών Συμβουλίων είναι η διαμόρφωση στρατηγικής και οι διαφορετικές φωνές είναι απαραίτητες σε αυτό. Τόνισε πως η εταιρική διακυβέρνηση αποτελεί εταιρική κουλτούρα και πως ο ΣΕΒ πιστεύει ακράδαντα στην αξία της, ενώ ανέδειξε πως άνθρωποι που διετέλεσαν σε θέσεις ευθύνης μπορούν να επηρεάσουν θετικά τη συμμόρφωση με την εταιρική διακυβέρνηση, υποστηρίζοντας πως η εταιρική διακυβέρνηση αντανακλά την ποιότητα μιας εταιρείας.

Ο κ. **Μιχάλης Φέκκας**, Α' Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, περιέγραψε την εταιρική διακυβέρνηση ως θεμέλιο λίθο για την εύρυθμη λειτουργία των εισηγμένων εταιρειών, έδωσε έμφαση στη συνεχή εκπαίδευση των μελών των Διοικητικών Συμβουλίων, και απαρίθμησε τις παρεμβάσεις της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Με ενεργό ρόλο στη στήριξη και επιμόρφωση των μελών των Διοικητικών Συμβουλίων, μέσω εκπαιδευτικών δράσεων, συνεδρίων και επικοινωνίας, αποκαλύπτοντας ότι εξετάζει και την προοπτική ετήσιας εκπαίδευσης για την περαιτέρω ενίσχυση της γνώσης και κατανόησης των υποχρεώσεών τους. Ο κ. Φέκκας επισήμανε ότι η Επιτροπή δίνει ιδιαίτερη σημασία στην εξωτερική αξιολόγηση, προάγοντας τη βελτίωση των διαδικασιών μέσα από τη συνεργασία με αξιολογητές και εταιρείες, ενώ βασίζεται σε διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα.

Ο κ. **Αριστομένης Γιαννόπουλος**, Προϊστάμενος του Τμήματος Εποπτείας Εισηγμένων Εταιρειών της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, αναφέρθηκε στην πραγματικότητα που διαμορφώνεται στην Ελλάδα με την εταιρική διακυβέρνηση. «Η κουλτούρα της χρηστής εταιρικής διακυβέρνησης

ενισχύει την προστασία και την εμπιστοσύνη των μετόχων και των επενδυτών, προωθεί την πρόσβαση στη χρηματοδότηση και υποστηρίζει την εταιρική βιωσιμότητα. Στην Ελλάδα, η κουλτούρα της εταιρικής διακυβέρνησης έχει ενισχυθεί, καθώς οι εισηγμένες εταιρείες έχουν εναρμονιστεί με τις διατάξεις του νέου νόμου, συμβάλλοντας στην αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη λειτουργία της αγοράς», διαπίστωσε.

Ο κ. **Κρις Αίσωπος**, Πρόεδρος της Ελληνικής Ένωσης Διαχειριστών Συλλογικών Επενδύσεων και Περιουσίας (ΕΘΕ), σημείωσε: «Η ισχυρή εταιρική διακυβέρνηση βασίζεται στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση, την καλλιέργεια εμπιστοσύνης και την ενδυνάμωση των ικανοτήτων της εταιρείας να ανταποκριθεί στις προκλήσεις. Με την κατάρτιση των στελεχών, την ενίσχυση της διαφάνειας και την ενδυνάμωση των Επιτροπών Διοίκησης, οι εταιρείες αναπτύσσουν στρατηγικές που εστιάζουν στην αποτελεσματικότητα και τη βιωσιμότητα, δημιουργώντας μακροπρόθεσμη αξία».

Ο κ. **Θανάσης Κουλορίδας**, Πρόεδρος της Διοικούσας Επιτροπής της Ένωσης Εισηγμένων Εταιριών (ΕΝΕΙΣΕΤ), ζήτησε περισσότερη ευελιξία στις ρυθμίσεις, με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες κάθε εταιρείας, για να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα και η ανταγωνιστικότητά τους. «Η εταιρική διακυβέρνηση δεν μπορεί να ακολουθεί μια ενιαία προσέγγιση για όλες τις επιχειρήσεις. Η υπερβολική αυστηρότητα μπορεί να οδηγήσει σε παράλυση της καινοτομίας και της λήψης αποφάσεων, με τις επιχειρήσεις να δαπανούν περισσότερους πόρους για τη συμμόρφωση, αντί για την ανάπτυξή τους και τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας», επισήμανε.

Η κ. **Λήδα Κοντογιάννη**, Πρόεδρος του Ned Club και Αντιπρόεδρος EcoDa, έδωσε έμφαση στον ρόλο του Ανώτερου Ανεξάρτητου Συμβούλου. «Είναι η φωνή της ισορροπίας και της αντικειμενικότητας. Το πρόσωπο που διασφαλίζει την ανεξαρτησία στη λήψη αποφάσεων, υποστηρίζοντας τον πρόεδρο και την ομάδα, ενώ παράλληλα τολμά να αμφισβητεί, όταν χρειάζεται, με γνώμονα τη συλλογική επιτυχία και τη διαφάνεια», ήταν η χαρακτηριστική αποστροφή της.

Ο κ. **Γιώργος Θεοχαρίδης**, Chair of Cyprus Securities and Exchange Commission (Cysec), Chairman of the Risk Standing Committee (RSC), χαρακτήρισε «απαιτητική, αλλά απαραίτητη την Ευρωπαϊκή Οδηγία, προβλέποντας ότι θα επιφέρει αυξημένη διαφάνεια στον τομέα της αειφορίας, ο οποίος είναι εξαιρετικά σημαντικός».

Ο κ. **Αλέξανδρος Κατσιάμπουλας**, Διευθυντής Επιδόσεων ESG του Ομίλου TITAN, αναφέρθηκε εκτενώς στην πολυπλοκότητα του μηχανισμού εντοπισμού των μη χρηματοοικονομικών κινδύνων στο πλαίσιο της εφαρμογής της διπλής ουσιαστικότητας (double materiality) από τον Όμιλο TITAN, που απαιτεί την ενεργή εμπλοκή των τοπικών συμμετεχόντων, των επενδυτών, αλλά και μεγάλου αριθμού διαφορετικών διευθύνσεων του Ομίλου, όπως και της επιτροπής ESG, της επιτροπής ελέγχου και του ίδιου του Διοικητικού Συμβουλίου. Σημείωσε πως το επιχειρηματικό μοντέλο της εταιρείας δεν επηρεάστηκε από την εφαρμογή του CSRD και πως ο οργανισμός σταδιακά προσαρμόζεται στα πρότυπα της νέας οδηγίας, έχοντας θεσπίσει γι' αυτό το λόγο νέους ρόλους και εφαρμόσει νέο μοντέλο εκτίμησης των κινδύνων, με στόχο τη γρηγορότερη ενσωμάτωση της Στρατηγικής Βιώσιμης Ανάπτυξης και την παρακολούθηση και συλλογή των απαραίτητων για τις δημοσιοποιήσεις του Ομίλου στοιχείων.

Ο κ. **Πάνος Σκιαδάς**, Αναπληρωτής Διευθυντής Υπηρεσιών Ενέργειας και Αειφορίας στη Viohalco, εστίασε στη διπλή ουσιαστικότητα ως σημείο αναφοράς για την ανάδειξη των ουσιαστικών ζητημάτων και την άρτια αποτύπωση της αλυσίδας αξίας, ενώ διαστασιολόγησε την επιβάρυνση που προέρχεται από τη συμμόρφωση με την υποχρέωση υποβολής αναφορών βιωσιμότητας ως συνάρτηση της έκτασης της δραστηριότητας της επιχείρησης και ανέδειξε τη σημασία καλής κατανόησης των κινδύνων και των ευκαιριών, ως παράγοντα επιτυχίας της εταιρείας. «Οι μεγάλες επιχειρήσεις σαν τη Viohalco έχουν ήδη αναπτύξει αμφίδρομες σχέσεις με την κοινωνία και της απαιτήσεις της ως προς πχ. το περιβαλλοντικό αποτύπωμα. Άρα, είναι προετοιμασμένες, κάτι που δεν ισχύει απαραίτητα και για τις μικρότερες επιχειρήσεις», ανέφερε. Τέλος, τόνισε ότι και η Ευρώπη πλέον πρέπει να αποδείξει ότι η στρατηγική της μπορεί να πετύχει.

Ο κ. **Σπυρίδων Κυρίτσης**, Πρόεδρος της Ένωσης Μελών Χρηματοπιστηρίου Αθηνών, μέλος της Ελεγκτικής Επιτροπής του Ομίλου Motor Oil και Senior Manager Financial Advisory Services της ΣΟΛ Crowe, σημείωσε πως η έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης δεν είναι νέα στη χώρα μας, ενώ τόνισε την ανάγκη να γίνει αντιληπτό από τα διοικητικά συμβούλια ότι η υιοθέτηση των νέων κανόνων που επιβάλλει η Οδηγία CSRD δεν αφορά σε κανονιστική υποχρέωση, αλλά σε ένα νέο εταιρικό μετασχηματισμό. Απαιτείται διάχυση σε όλες τις οργανικές μονάδες μιας επιχείρησης, εκπαίδευση και ενημέρωση, αλλά και νέα καθήκοντα και ευθύνες των επιτροπών και ειδικά της επιτροπής ελέγχου, της οποίας αυξάνει η περίμετρος καθηκόντων. Παράλληλα, απαιτείται χρόνος ώστε οι ελληνικές επιχειρήσεις να αντιληφθούν το μέγεθος της αλλαγής και να προετοιμαστεί η επενδυτική κοινότητα αναλόγως.

Ο κ. **Παναγιώτης Γιαννόπουλος**, Πρόεδρος του Συμβουλίου Εποπτείας Ελληνικών Λογιστικών και Ελεγκτικών Προτύπων (HAASOB), μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της IFIAR, μέλος της CEAOB, ανέφερε πως οι εταιρείες με τον ένα ή τον άλλο τρόπο έχουν προετοιμαστεί για τις νέες αλλαγές, ενώ θα πρέπει να αναπτύξουν διαδικασίες ψηφιοποίησης των δεδομένων τους, να εκπαιδεύσουν το προσωπικό τους για την κατανόηση των νέων όρων και να παρέχουν όλα τα σχετικά στοιχεία στους αναλυτές.

Ο κ. **Rolf Skog**, Director General of the Swedish Takeover Panel, επικαλέστηκε την ιστορική εμπειρία, που μας διδάσκει ότι, η ικανότητα των εταιρειών και της βιομηχανίας να επενδύουν συνεχώς σε νέες και καλύτερες μεθόδους παραγωγής, είναι κρίσιμη για τη δυνατότητα βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης των πολιτών. «Οι κεφαλαιαγορές έχουν κεντρική θέση σε αυτή τη διαδικασία, κάτι που ισχύει και για την Πράσινη Μετάβαση», πρόσθεσε.

Η κα. **Έλενα Αθουσάκη**, Chief Sustainability Officer του Ομίλου Motor Oil, εξήγησε τους λόγους για τους οποίους η συμμόρφωση με την Οδηγία CSRD συμβάλει στην ετοιμότητα συμμόρφωσης με την Οδηγία CSDDD και κατά συνέπεια, εκτίμησε ότι η συμμόρφωση με τη CSDDD δεν θα είναι όσο δύσκολη φαίνεται, παρόλο που απαιτεί αλλαγή τρόπου σκέψης και λήψης αποφάσεων, χαρτογράφηση των αλυσίδων αξίας και εκπαίδευση των διοικήσεων και των διοικητικών συμβουλίων.

Η κα. **Χριστίνα Λιβαδά**, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών, διατύπωσε την εκτίμηση ότι οι εταιρείες οι οποίες θα επηρεαστούν από την εισαγωγή του πλαισίου του CSDDD, είναι πολύ περισσότερες από εκείνες στις οποίες εφαρμόζεται ήδη.

Ο κ. **Carmine di Noia**, Διευθυντής Οικονομικών και Επιχειρηματικών Υποθέσεων του ΟΟΣΑ, πρόταξε τη σημασία των Αρχών του ΟΟΣΑ για την εταιρική διακυβέρνηση για τους διαμορφωτές πολιτικής σε παγκόσμιο επίπεδο, καθώς και τη λειτουργία τους ως διεθνές σημείο αναφοράς, με δεδομένο τον ρόλο της εταιρικής διακυβέρνησης στη διευκόλυνση της πρόσβασης σε χρηματοδότηση και στην παροχή ενός ισχυρού πλαισίου προστασίας επενδυτών και ενίσχυσης της βιωσιμότητας.

Ο κ. **Pedro Oliveira**, Διευθυντής Legal Affairs στη BusinessEurope, αποσαφήνισε τις διαφορές ανάμεσα στις Οδηγίες CSRD και CSDDD εστιάζοντας στην υποχρέωση σχεδιασμού σχεδίων μετάβασης και ανασχεδιασμού των αλυσίδων αξίας που εισάγονται με τη CSDDD. Υπογράμμισε ότι η κανονιστική συμμόρφωση πλέον «έχει δόντια» και επισήμανε ότι πρέπει οι επιχειρήσεις να μάθουν να «συμπεριφέρονται» αλλιώς, ακόμα και οι μη εισηγμένες καθώς θα είναι οι πρώτη φορά που οι stakeholders θα έχουν λόγο στις προσπάθειες των επιχειρήσεων να γίνουν πιο αειφόρες. Τέλος, εκτίμησε ότι με το νέο Omnibus legislation θα επέλθει απλοποίηση και εξορθολογισμός των κανόνων.

Ο κ. **Χρήστος Γκόρτσος**, Καθηγητής Δημοσίου Οικονομικού Δικαίου στη Νομική Σχολή Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών και μέλος του Συμβουλίου Εφετών της Ε.Σ.Α., συνόψισε τέσσερα δομικά στοιχεία για την επιτυχία των κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης ως εξής: Ισχυρή επιχειρηματολογία, σαφήνεια των κανόνων και των εργαλείων, αποτελεσματική εποπτεία και επιβολή, και σωστή κουλτούρα των εποπτευόμενων μέσω της αποφυγής «ticking boxes».

Η κα. **Chiara Mosca**, Επίτροπος της CONSOB και Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ, έδωσε έμφαση στη διαφάνεια και λογοδοσία των Διοικητικών Συμβουλίων αναφορικά με τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την επόμενη σύνθεσή τους, για λόγους ενημέρωσης των μετόχων.

Ο κ. **Ante Zigman**, Πρόεδρος Δ.Σ. του Κροατικού Οργανισμού Εποπτείας Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών, αναφέρθηκε στην πρωτοβουλία θέσπισης μέτρου επιβράβευσης για εταιρείες με καλύτερη εταιρική διακυβέρνηση στην Κροατία, ένα μέτρο το οποίο έχει αυξήσει τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων.

Ο κ. **Andrew Hobbs**, Πρόεδρος της Ομάδας Εργασίας Εταιρικής Διακυβέρνησης στον ΟΟΣΑ, πρότεινε προς τις επιχειρήσεις να προχωρήσουν σε διερεύνηση της σκοπιμότητας πραγματοποίησης αλλαγών στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, να εστιάσουν στην τεχνολογία αξιολογώντας τις περιπτώσεις που μπορεί να λειτουργήσει ως asset, να εγκαθιδρύσουν ισχυρό σύστημα εσωτερικού ελέγχου και να δώσουν έμφαση στον αυξανόμενο ρόλο των θεσμικών επενδυτών. Μεταξύ άλλων, τόνισε πως «οι αναθεωρημένες Αρχές Εταιρικής Διακυβέρνησης των G20/ΟΟΣΑ αποτελούν σημαντική συμβολή στα σύγχρονα πλαίσια εταιρικής διακυβέρνησης. Η προσθήκη της βιωσιμότητας είναι πολύ ευπρόσδεκτη, αλλά υπάρχει περιθώριο για περαιτέρω έμφαση στις πολιτικές που την αναγνωρίζουν, όχι απλώς ως παράγοντα κινδύνου, αλλά και ως πηγή ευκαιριών και ανταγωνιστικότητας για τις επιχειρήσεις».

Ο κ. **Αναστάσιος Βιρβιλιός**, δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω και μέλος του Δ.Σ. της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, αναφέρθηκε στη συσχέτιση της βιωσιμότητας με την εταιρική διακυβέρνηση,

χαρακτηρίζοντας καθοριστική τη συμβολή των τριών πυλώνων της δεύτερης, δηλαδή της κανονιστικής συμμόρφωσης, της διαχείρισης κινδύνου και του εσωτερικού ελέγχου. «Έχοντας στο οπλοστάσιο μας το νομικό πλαίσιο του Ν. 4706/2020, την ενεργή συμμετοχή όλων των εισηγμένων εταιρειών και την ουσιαστική αρωγή της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, έχει ενισχυθεί σημαντικά η κουλτούρα εταιρικής διακυβέρνησης, η οποία θα εμπνεύσει εμπιστοσύνη στους μετόχους, στο επενδυτικό κοινό και τελικά θα αποτελέσει τη στέρεα βάση για την επιδιωκόμενη βιωσιμότητα», σημείωσε.

Ο κ. **Νικόλας Γκουζέλος**, Πρόεδρος της Hellenic Association of Risk Managers (H.A.RI.MA.) και Director του Risk Training Institute της ICAP CRIF, επικεντρώθηκε στη λειτουργία διαχείρισης κινδύνων στη σύγχρονη εποχή, και τον ρόλο της στην εταιρική ανθεκτικότητα. «Η πλειονότητα των κινδύνων μπορεί να ασφαλιστεί, εφόσον η υποδομή είναι έτοιμη να αντιδράσει. Στη χώρα μας, οι εισηγμένες εταιρείες είναι πολύ μπροστά από τις υπόλοιπες (κυρίως λόγω νομοθεσίας) αλλά εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλα περιθώρια βελτιώσεων», υπογράμμισε, προσδιορίζοντας ως κύριους τομείς την απασχόληση των εκπαιδευμένων υπαλλήλων κινδύνου, την καλλιέργεια κουλτούρας εταιρικού κινδύνου, τη στρατηγική κινδύνου και την ενεργή συμμετοχή και υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ο κ. **Άρης Δημητριάδης**, μέλος Δ.Σ. του Institute of Internal Auditors (IIA) & ταμίας του ECIIA, υποστήριξε ότι η ισχυρή εταιρική διακυβέρνηση, οι βιώσιμες πρακτικές και η ποικιλόμορφη ηγεσία συνθέτουν το θεμέλιο ενός ανθεκτικού και προνοητικού μέλλοντος. «Η πρόοδος προκύπτει όταν η ακεραιότητα συναντά την καινοτομία, η βιωσιμότητα οδηγεί τις αποφάσεις και η διαφορετικότητα τροφοδοτεί την ανάπτυξη», πρόσθεσε χαρακτηριστικά.

Η κα. **Ζέφη Νικολάου**, Ethics & Compliance - ESG Senior Expert /Communications Strategist και Α΄ Αντιπρόεδρος του ΣΕΚΑΣΕ, σημείωσε ότι το compliance δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως βάρος για τις επιχειρήσεις, προσθέτοντας ότι η ουσιαστική συμμόρφωση, σε συνδυασμό με την καλλιέργεια μιας υγιούς εταιρικής κουλτούρας, δημιουργεί προστιθέμενη αξία και ευκαιρίες καινοτομίας, διαμορφώνοντας ένα συγκριτικό πλεονέκτημα και διασφαλίζοντας τη βιωσιμότητα.

2ο μέρος

Βασικά μηνύματα 2ου μέρους

- Η διαφορετικότητα και συμπερίληψη στην ανώτερη και ανώτατη διοίκηση είναι αναγκαίες και μέρος μιας επιτυχημένης στρατηγικής, καθώς δεν εμπλουτίζει μόνο την εταιρική κουλτούρα, αλλά οδηγεί σε καλύτερη αντίληψη των κινδύνων, αλλά και των ευκαιριών, φέρνοντας διαφορετικές εμπειρίες και προσεγγίσεις εκεί όπου παίρνονται οι στρατηγικές αποφάσεις.
- Η "γυάλινη οροφή" συνεχίζει να περιορίζει την ανέλιξη πολλών ικανών γυναικών. Αυξάνονται μεν οι γυναίκες CEOs αλλά πολύ δειλά, ενώ μια τέτοια πρόοδος δεν μπορεί να θεωρηθεί αφορμή πανηγυρισμού.
- Η πραγματική αλλαγή χρειάζεται περισσότερα από αριθμούς· απαιτεί δράση και συνέπεια. Είτε πρόκειται για τη νομοθεσία, είτε για επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, η εστίαση πρέπει να είναι σε μακροπρόθεσμες λύσεις που ενδυναμώνουν τις γυναίκες και καλλιεργούν κουλτούρα αξιοκρατίας και ίσων ευκαιριών μέσα στις επιχειρήσεις.

- Είναι αναγκαίο να δοθεί προτεραιότητα και να επενδύσουμε στην εκπαίδευση και την απόκτηση δεξιοτήτων που είναι το εισιτήριο της ένταξης και της επαγγελματικής εξέλιξης στον κόσμο των επιχειρήσεων.
- Ανάγκη αλλαγής αντίληψης και κουλτούρας για να δίνεται η ευκαιρία σε γυναίκες να αναδειχθούν ως υποψήφιοι για τέτοιες θέσεις και μετά η επιλογή να γίνεται με αξιολογικά κριτήρια μεταξύ αντρών και γυναικών, και όχι λόγω φύλου και ανάγκης συμμόρφωσης με αυξημένες ποσοστώσεις.
- Χρειάζεται μεγαλύτερη υποστήριξη του διπλού ρόλου της γυναίκας ως εργαζόμενης και μητέρας, τόσο από τις επιχειρήσεις όσο και από την πολιτεία, εάν πραγματικά επιθυμούμε μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία αλλά και αποτελεσματικότερη ενδυνάμωση και εξέλιξή τους σε ρόλους μεγαλύτερης ευθύνης.

Δηλώσεις

Η κα. **Petra Hielkema**, Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Αρχής Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων (EIOPA), σημείωσε πως η υποεκπροσώπηση των γυναικών έχει τεράστια σημασία για τον χρηματοοικονομικό τομέα και πως η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην οικονομία και η διασφάλιση της ισορροπίας των φύλων στους ηγετικούς ρόλους είναι ένας ισχυρός τρόπος αντιμετώπισης των ευρύτερων διαφορών μεταξύ των φύλων στις κοινωνίες και τις οικονομίες μας. Τόνισε παράλληλα πως οι επιχειρήσεις θα πρέπει να βρουν τρόπους με τους οποίους οι γυναίκες μπορούν να αναλάβουν τεχνολογικά επαγγέλματα και να επωφεληθούν από αυτά. Όπως τόνισε, «εάν σκοπεύουμε σοβαρά να επιτύχουμε μεγαλύτερη πρόοδο, θα πρέπει όλοι να κάνουμε αυτό που μας αναλογεί. Χρειαζόμαστε ρυθμιστικές αρχές, ηγέτες του κλάδου και ενδιαφερόμενους φορείς για να δώσουν προτεραιότητα στην ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη των φύλων, προκειμένου να δημιουργήσουμε μόνιμες αλλαγές. Αυτό δεν αφορά μόνο την τήρηση ποσοστώσεων ή την επιλογή πλαισίων - είναι για τη δημιουργία ενός τομέα χρηματοοικονομικών υπηρεσιών που θα μας εξυπηρετεί πραγματικά όλους».

Η κα. **Marie-Anne Barbat-Layani**, Πρόεδρος της Autorité des Marchés Financiers στη Γαλλία, κατά την ομιλία της σχετικά με τις προοπτικές αύξησης εκπροσώπησης της διαφορετικότητας στα Δ.Σ. εταιρειών, εξέφρασε την άποψη πως θα πρέπει να συνιστάται στους μετόχους να εξετάζουν την ποικιλομορφία των φύλων πριν επενδύσουν σε μια εταιρεία, σημειώνοντας πως η ποικιλομορφία στα συμβούλια δεν είναι μόνο δίκαιη, αλλά και αποτελεσματική. Έφερε ως παράδειγμα τη Γαλλία, στην οποία η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας είναι νομική υποχρέωση από το 2011 για τις μεγάλες εισηγμένες εταιρείες και βάσει αυτού, οι επιδόσεις τους είναι εξαιρετικές και η Νο 1 βάση των εξαιρετικών αριθμών κεφαλαιοποίησης του χρηματοπιστωτικού κέντρου του Παρισιού.

Η κα. **Φιλίππα Μιχάλη**, Πρόεδρος & Διευθύνουσα Σύμβουλος της NN Hellas, μέλος Δ.Σ. Quest Holdings, μέλος Δ.Σ. και επικεφαλής της Επιτροπής Συμπερίληψης και Ισότητας του ΣΕΒ, έθεσε στο επίκεντρο τη σημασία της γυναικείας εκπροσώπησης στην ελληνική επιχειρηματική σκηνή, λέγοντας πως ναι μεν έχουν γίνει σημαντικά βήματα, ωστόσο με βάση το gender equality index είμαστε στη 2η χειρότερη θέση στην Ευρώπη, μακριά από τον μέσο όρο. Η ποσόστωση που έχει ήδη εισαχθεί έχει βοηθήσει και το ότι θα αυξηθεί το ποσοστό στο 33% σίγουρα θα βοηθήσει

περαιτέρω, αλλά δεν είναι αρκετό. «Πέρα από την ενσωμάτωση των οδηγιών, θα πρέπει να υπάρξει και μια ευρύτερη αλλαγή νοοτροπίας και κουλτούρας», κατέληξε.

Η κα. **Έλλη Ανδριοπούλου**, Διευθύνουσα Σύμβουλος του Κέντρου Πολιτισμού Ίδρυμα Σταύρος Νιάρχος και ανεξάρτητο μέλος Δ.Σ. της Alpha Bank, ανέδειξε πως πολλές φορές οι γυναίκες βρίσκονται στα Δ.Σ. εταιρειών απλώς για να «tick the box». Εξέφρασε την άποψη πως δεν μπορεί στα κέντρα αποφάσεων να είναι άνιση η ποσόστωση και πως υπάρχουν στερεότυπα για τον ρόλο των γυναικών και μέσα στις επιχειρήσεις τα οποία κάνουν πραγματική ζημιά στην επαγγελματική πορεία των γυναικών. «Για να μην κοστίζει αυτό, θα πρέπει να υπάρχουν πολλές γυναίκες σε θέσεις ευθύνης, ώστε η ποικιλομορφία να σπάει τα στερεότυπα», σημείωσε.

Η κα. **Μαρία Γεώργαλου**, Αναπληρώτρια Διευθύνουσα Σύμβουλος της Bespoke SGA Holdings SA, ανεξάρτητο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και μέλος της Επιτροπής Ελέγχου του Ομίλου Fournis, σημείωσε πως τα ιδιαίτερα skills που φέρνουν στο τραπέζι οι γυναίκες, βοηθούν να κρατηθούν κάποιες ισορροπίες. Τόνισε πως η ποσόστωση είναι αναγκαία και βοηθά τις γυναίκες να έχουν περισσότερες πρωτοβουλίες σε θέσεις ευθύνης.

Η κα. **Πηνελόπη Λαζαρίδου**, εκτελεστικό μέλος Δ.Σ. και Γενική Διευθύντρια χρηματοοικονομικών υπηρεσιών του Ομίλου ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ, ανέφερε πως οι ποσοστώσεις είναι βοηθητικές για να αυξηθεί η διαθεσιμότητα των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, επισημαίνοντας ως μια από τις θεματικές προς βελτίωση το γεγονός πως οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν μικρότερη πιθανότητα πρόσβασης σε τραπεζικά κεφάλαια από ό,τι οι άνδρες ιδιοκτήτες εταιρειών. Πρότεινε δε, τα recruitment προγράμματα των εταιρειών να έχουν κάποιες ποσοστώσεις ώστε να διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες στο ξεκίνημα της καριέρας των γυναικών. «Στόχος η επόμενη δεκαετία να μας βρει σε καλύτερη θέση από σήμερα», υπογράμμισε.

Η κα. **Μαρίνα Μαυρομάτη**, Διευθύνουσα Σύμβουλος Printec Group, ανεξάρτητο μέλος Δ.Σ. Εταιρείας Ύδρευσης Αθηνών, ανεξάρτητο μέλος Δ.Σ. της Βιοιατρικής και μέλος της ΕΛΕΠΑΠ, τόνισε πως οι οικογενειακές υποχρεώσεις απασχολούν ένα μεγάλο κομμάτι του χρόνου των γυναικών και αυτό επηρεάζει την ευελιξία τους. «Τα στερεότυπα είναι δυστυχώς μια πραγματικότητα, χρειαζόμαστε ισορροπία μεταξύ γνώσης και δεξιοτήτων που απαιτούνται», τόνισε.

Η κα. **Μαρία Συρεγγέλα**, βουλευτής και Γραμματέας της Πολιτικής Επιτροπής της Νέας Δημοκρατίας, δήλωσε ότι «οι γυναίκες έχουμε την πίστη, τις γνώσεις και τη δύναμη να αναλάβουμε θέσεις ευθύνης. Δεν θέλουμε η Πολιτεία να μας κάνει χάρη, θέλουμε να μας δώσει την ευκαιρία να αναδειχθούμε. Και η ποσόστωση και οι παροχές, όπως οι βρεφονηπιακοί σταθμοί είναι απαραίτητα μέτρα».

Η κα. **Σοφία Κουνενάκη-Ευφραίμογλου**, Α' Αντιπρόεδρος του ΕΒΕΑ, Πρόεδρος του Εθνικού Επιμελητηριακού Δικτύου Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών και Αντιπρόεδρος Δ.Σ. του Ιδρύματος Μείζονος Ελληνισμού, υποστήριξε ότι η «χαλαρή νομοθέτηση» μέσω αυτορρυθμίστης (soft law) έχει αποτύχει στο παρελθόν να επιφέρει χειροπιαστά αποτελέσματα και γρήγορη πρόοδο στο ζήτημα της ισότητας των φύλων σε θέσεις ευθύνης. Στο πλαίσιο αυτό, χαιρέτισε τη δημιουργία υποχρεωτικών ποσοστώσεων για το υπο-εκπροσωπούμενο φύλο.

Η κα. **Ελευθερία Μπερνιδάκη-Aldous**, πρώην βουλευτής επικρατείας ομότιμη καθηγήτρια κλασικών σπουδών, σύμβουλος διαφορετικότητας και ίσων ευκαιριών, δήλωσε πως η πολιτική συμπερίληψη οφείλει να περιλαμβάνει και την περίπτωση της αναπηρίας. Οι επιχειρήσεις, τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, θα πρέπει να προσφέρουν θέσεις εργασίας σε άτομα με αναπηρία, όχι ως χάρη, αλλά επειδή αναγνωρίζουν ότι αυτά τα άτομα κάνουν καλά τη δουλειά τους. Η παλιότερη θεσμική υποχρέωση για οργανισμούς όπως η ΔΕΗ, ο ΟΤΕ, να προσλαμβάνουν τυφλούς τηλεφωνητές έδωσε την ευκαιρία σε τυφλά άτομα να μπουν στην εργασία και να δείξουν ότι είναι πολύ καλοί στη δουλειά τους. Σημείωσε επίσης ότι η υποστήριξη των Ατόμων με Αναπηρία πρέπει να είναι συνεχής και να ξεκινάει «από την κούνια» και ότι η ενημέρωση και επιμόρφωση για τα ΑμΕΑ και τις ιδιαίτερες ανάγκες τους πρέπει να είναι διαρκής. «Η επιμόρφωση είναι η κύρια λέξη που θα ήθελα να συγκρατήσουμε σήμερα σχετικά με την αναπηρία», πρόσθεσε «και φυσικά, η ανάληψη νομοθετικών πρωτοβουλιών υπέρ των ατόμων με αναπηρία».

Η κα. **Αντιγόνη Λυμπεροπούλου**, Διευθύνουσα Σύμβουλος της Ελληνικής Αναπτυξιακής Τράπεζας Επενδύσεων (ΕΑΤΕ), υποστήριξε ότι η Ελλάδα δεν έχει την πολυτέλεια να αφήσει αναξιοποίητο το ανθρώπινο δυναμικό της, προσθέτοντας ότι οι γυναίκες και οι άνδρες αλληλοσυμπληρώνονται, και αυτός πρέπει να είναι ο δρόμος μπροστά, ως πραγματικότητα στην επιχειρηματική δραστηριότητα.

Η κα. **Νατάσσα Πασχάλη**, Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου και μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής της Eurobank, συσχέτισε την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις με το λεγόμενο leaky pipeline, τη διάτρητη διαδρομή της επαγγελματικής προόδου των γυναικών, που δημιουργείται από τον συνδυασμό περιορισμών προσδοκιών και μειωμένων ευκαιριών, και προέτρεψε τους οργανισμούς να προκρίνουν μια τακτική ενίσχυσης σε όλα τα επίπεδα.

Η κα. **Χριστίνα Θεοφιλίδη**, Γενική Διευθύντρια Λιανικής Τραπεζικής και εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. της Εθνικής Τράπεζας, τόνισε πως το βασικό πλέον είναι ότι ξεφεύγουμε από το στερεότυπο του διοικείν που βασίζεται σε χαρακτηριστικά φύλου. Οι γυναίκες έχουν αναπτύξει δεξιότητες όπως η ενσυναίσθηση και η ευελιξία, χαρακτηριστικά πολύτιμα στη σύγχρονη εποχή. Σημείωσε, παράλληλα, πως ο χρηματοοικονομικός τομέας χαρακτηρίζεται ως ψυχρός και απόμακρος χώρος και η γυναικεία προσέγγιση με την ανθρωποκεντρικότητά της μπορεί να παίξει ρόλο ώστε να αλλάξει αυτή η εικόνα.

Ο κ. **Μιχάλης Αργυρού**, Προϊστάμενος του Οικονομικού Γραφείου του Πρωθυπουργού, σημείωσε πως υπάρχουν πολλές πτυχές της διαφορετικότητας που συμβάλλουν σε καλύτερες οικονομικές επιδόσεις, όπως για παράδειγμα οι πολλές διαφορετικές οπτικές και προσεγγίσεις και ότι τα Διοικητικά Συμβούλια με έντονο το στοιχείο της διαφορετικότητας παρουσιάζουν μεγαλύτερη ανθεκτικότητα. Τόνισε επίσης πως από τη φύση τους, οι άνθρωποι κάνουν διακρίσεις χωρίς να το καταλαβαίνουν και είναι πολύ σημαντικό οι εταιρείες να παρέχουν ορθή εκπαίδευση ώστε να πετύχουν την αποδοχή.

Τέλος, η κα. **Νατάσα Στάμου**, Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και μέλος του Δ.Σ. του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης, ανέφερε πως η γυναικεία συμπερίληψη είναι ζήτημα ηθικό, οικονομικό και κοινωνικό, που επιλύεται με την οικοδόμηση ισχυρών θεσμών, την εφαρμογή συντονισμένων πολιτικών και την επικράτηση της αντίστοιχης κουλτούρας.

Συμπλήρωσε πως η συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια και θέσεις ευθύνης δίνει υπεραξία στις εταιρείες και βελτιώνει τα οικονομικά τους αποτελέσματα. Η υποχρεωτική προσόστωση είναι ζήτημα ατομικών δικαιωμάτων και εξαρτάται, κυρίως, από τον τρόπο που κάθε κοινωνία αντιμετωπίζει τα θέματα ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών.

Κλείνοντας το Συνέδριο, σημείωσε την ικανοποίησή της για τις προσπάθειες και τις θεματικές που ανέδειξε το Συνέδριο, τονίζοντας πως «έχουμε πετύχει πολλά πράγματα ήδη στις θεματικές που αναδείξαμε, έχουμε κατανοήσει πόσο σημαντική είναι η εταιρική διακυβέρνηση στη βιωσιμότητα αλλά και στη συμπερίληψη». Ολοκλήρωσε την ομιλία της με το γνωμικό της Κριστίν Λαγκάρντ «when situation goes really bad, you call on a woman». Όπως υπογράμμισε χαρακτηριστικά, «Είμαστε για τα δύσκολα αλλά και για τα σπουδαία!».

ΧΟΡΗΓΟΙ

Χρυσός χορηγός: Nestlé Hellas

Αργυροί χορηγοί: HELLENIC DUTY FREE SHOPS, Olympia Group MAE, POLYECO S.A

Υποστηρικτές: NN Hellas, RAVAGO Building Solutions, ΣΟΛ Crowe

Χορηγός επικοινωνίας: Women in Business & Science