



Δελτίο Τύπου

3rd Greek Corporate Governance Summit

«Στο φως» η αξία της Εταιρικής Διακυβέρνησης για την ελληνική αγορά

Με μεγάλη επιτυχία διεξήχθη το 3rd Greek Corporate Governance Summit από την **ethosEVENTS**, με την υποστήριξη της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και του NED Club.

Παρουσία θεσμικών ομιλητών, κορυφαίων στελεχών της αγοράς και εκατοντάδων συμμετεχόντων, είτε φυσικά από το ξενοδοχείο NJV Athens Plaza είτε ψηφιακά μέσα από το **LiveOn Expo Complex**, το καινοτόμο 3D εκθεσιακό και συνεδριακό κέντρο της LiveOn, **αναδείχθηκαν όλες οι πτυχές και οι αξίες της εταιρικής διακυβέρνησης σχεδόν 5 χρόνια μετά την ψήφιση του νόμου 4706/2020 και τη μετέπειτα εφαρμογή του.**

Κοινή συνισταμένη ήταν ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση δεν σημαίνει απλώς συμμόρφωση με τους κανόνες. Σημαίνει, σύμφωνα με τους ομιλητές, θεσμική παιδεία και πολιτισμός διοίκησης και αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο άντλησης κεφαλαίων για τις επιχειρήσεις.

Πολιτισμός, θεμέλιο, διαβατήριο, κουλτούρα, εργαλείο, ανθεκτικότητα, εκπαίδευση, ηθική και εμπιστοσύνη περιγράφουν με τον καλύτερο τρόπο την αξία της Εταιρικής Διακυβέρνησης για την ελληνική αγορά.

Η Εταιρική Διακυβέρνηση αποτελεί καταλύτη στον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις αλληλεπιδρούν με τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη, στον τρόπο με τον οποίο αποφασίζουν, αξιολογούν τους κινδύνους και συμμορφώνονται με τους κανόνες.

Κατά τη διάρκεια του συνεδρίου, **τέθηκαν και απαντήθηκαν μείζονα θέματα γύρω από την Εταιρική Διακυβέρνηση, όπως η προσαρμογή στο κανονιστικό πλαίσιο και τα νέα δεδομένα που προκύπτουν, η διακυβέρνηση για εταιρείες δημοσίου συμφέροντος, η Εταιρική και Οικογενειακή Διακυβέρνηση στις οικογενειακές επιχειρήσεις, η χρηματοδότηση χωρίς αποκλεισμούς.**

Η Εταιρική Διακυβέρνηση των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο Αθηνών εταιρειών πέρασε σε νέα εποχή, εδώ και μια πενταετία, με τον **νόμο 4706/2020**. Η εφαρμογή του νέου κανονιστικού πλαισίου, που αποτέλεσε επικαιροποίηση του νόμου



3016/2002, δημιούργησε απαιτητικές συνθήκες, **καλώντας τις εταιρείες να επανεξετάσουν το μοντέλο της εταιρικής τους διακυβέρνησης και να ενταχθούν σε ένα απαιτητικό κανονιστικό περιβάλλον.**

Στο συνέδριο αξιολογήθηκαν αυτά τα **σημαντικά βήματα για την ενίσχυση της διαφάνειας και της αξιοπιστίας των εισηγμένων εταιρειών**, με γνώμονα την προστασία των συμφερόντων των μετόχων, αλλά και των εργαζομένων και των άλλων ενδιαφερόμενων μερών, υπό το πρίσμα και των πρόσφατων **αλλαγών στην εκπροσώπηση γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια.**

Την **έναρξη** των εργασιών κήρυξε ο **CEO του ethosGROUP, Κωνσταντίνος Ουζούνης**, ο οποίος καλωσόρισε τους συνέδρους παραδίδοντας τη σκυτάλη για θεσμικό χαιρετισμό στην **Πρόεδρο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, κ. Βασιλική Λαζαράκου.**

Η κ. **Λαζαράκου** τόνισε τη σημασία του συνεδρίου ως σημείου αναφοράς για τον ρόλο των ESG κριτηρίων και αναφορικά με τη λειτουργία των αγορών. Ανέφερε, μεταξύ άλλων: «Τέσσερα χρόνια μετά την ψήφιση και τρία χρόνια μετά την εφαρμογή του νόμου που εκσυγχρόνισε το θεσμικό πλαίσιο, δόθηκε η ευκαιρία να είμαστε σε ευθυγράμμιση με τον ΟΟΣΑ και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές. Είμαστε σε ώριμο στάδιο για να προχωρήσουμε στην αξιολόγηση και αποτίμηση, αλλά και να συζητήσουμε προτάσεις για την εξέλιξη του πλαισίου. Η Εταιρική Διακυβέρνηση δεν είναι απλώς συμμόρφωση, είναι θεσμική παιδεία. Προστατεύει τους επενδυτές, ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και προάγει την κατανόηση των θεσμών. Η Επιτροπή θα συνεχίσει με διεθνή προσανατολισμό και προσήλωση, ώστε το πλαίσιο να προωθεί τη διαφάνεια και την ποιότητα». Τόνισε, τέλος, ότι ένα θετικό στοιχείο είναι ότι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα ΔΣ από το 13% ανέβηκε ήδη στο 28%.

Στη συνέχεια, ανέβηκε στο βήμα η κ. **Λήδα Κοντογιάννη, Πρόεδρος, NED Club, Αντιπρόεδρος ecoDa.** Η Ελληνική Λέσχη Μη Εκτελεστικών Μελών Διοικητικών Συμβουλίων (NED Club), που ιδρύθηκε στα τέλη του 2019, είναι το σωματείο των μελών διοικητικών συμβουλίων εισηγμένων και μη εισηγμένων εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Με οδηγό εθνικές και διεθνείς βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, το NED Club επιδιώκει να διευκολύνει την αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών του, να ενισχύσει τον ρόλο τους ως μέλη διοικητικών συμβουλίων και να συμβάλει στη διαρκή ανάπτυξη των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων. «Η Εταιρική Διακυβέρνηση είναι πολιτισμός διοίκησης και κάνει την επιχείρηση να παίρνει καλές αποφάσεις», τόνισε η κ. **Κοντογιάννη** και συμπλήρωσε: «Σύντομα, η αξιολόγηση του ESG θα γίνει πιο έντονη, έχουμε πάει ένα βήμα μπρος. Εκδώσαμε οδηγό με κατευθυντήριες γραμμές, και ειδικά στις οικογενειακές επιχειρήσεις υπάρχουν δύο πόλοι. Υπάρχει διάδραση των δύο πόλων. Αυτοί που εργάζονται και διοικούν, και αυτοί που είναι μέτοχοι. Το κομμάτι της διακυβέρνησης της οικογένειας είναι πολύ σημαντικό.



Δεδομένων των συνεχών αλλαγών στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον, υπό τις δυναμικές της Τεχνητής Νοημοσύνης και των αναδυόμενων κινδύνων, η Εταιρική Διακυβέρνηση επαναπροσδιορίζεται, με γνώμονα αφενός την ανθεκτικότητα και τις ικανότητες της επιχειρηματικής ηγεσίας για αποτελεσματική διαχείριση σύνθετων προκλήσεων και αφετέρου την αξιοποίηση ευκαιριών».

Στον **θεσμικό της χαιρετισμό**, κατά τη διάρκεια του 3ου Greek Corporate Governance Summit, η κ. **Σοφία Κουνενάκη-Εφραίμογλου, Α' Αντιπρόεδρος του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών, Πρόεδρος του Εθνικού Επιμελητηριακού Δικτύου Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών**, ανέφερε: «Η Εταιρική Διακυβέρνηση συνδέεται άμεσα με την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και την οικονομική σταθερότητα της χώρας. Σήμερα, η Εταιρική Διακυβέρνηση αποκτά νέες διαστάσεις. Περνά από το επίπεδο συμμόρφωσης σε ένα άλλο επίπεδο και γίνεται συνώνυμο της προσπάθειας, της επιτυχίας.

Η διαφάνεια, η ενσωμάτωση ηθικών αξιών στη δομή μιας εταιρείας, η θετική στάση απέναντι στο περιβάλλον και τα κοινωνικά θέματα αποτελούν, πλέον, κριτήρια ανταγωνιστικότητας μιας εταιρείας. Συμβάλλουν στη διατήρηση ταλαντούχων εργαζομένων και στην οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης, ενώ συνδέονται με τη μακροχρόνια ανάπτυξη μιας εταιρείας, η οποία γίνεται πιο αξιόπιστη στους εργαζομένους και τους πελάτες της. Η χώρα μας έχει κάνει σημαντικά βήματα, τα τελευταία χρόνια, προς αυτήν την κατεύθυνση».

Ομιλία, με θέμα «Η Εταιρική Διακυβέρνηση απαραίτητος πυλώνας για την αλλαγή της εταιρικής κουλτούρας και για την ενσωμάτωση των ESG κριτηρίων στην επιχειρηματική στρατηγική», απηύθυνε στο 3ο Greek Corporate Governance Summit η κ. **Αλεξάνδρα Πάλλη, Πρόεδρος ΔΣ, CSR Hellas, Πρόεδρος ΔΣ, Αγροκτήματα Κιθαιρώνα ΑΕ, Αντιπεριφερειάρχης Επιχειρηματικότητας & Ευρωπαϊκού Προγραμματισμού, Περιφέρεια Αττικής.**

«Η Οδηγία CSRD, τα πρότυπα ESRS, η CS3D, το πακέτο Omnibus, όλα μαζί, συγκροτούν ένα νέο θεσμικό πλαίσιο, όπου η διακυβέρνηση δεν είναι απλά το πλαίσιο της συμμόρφωσης. Είναι η καρδιά της στρατηγικής μετάβασης. Είναι ο βασικός πυλώνας μέσα από τον οποίο κάθε επιχείρηση θεμελιώνει και αποδεικνύει τη δέσμευσή της στην υπεύθυνη επιχειρηματικότητα, τη βιωσιμότητα, τη λογοδοσία.

Στον κόσμο των ESG κριτηρίων, το “G” δεν είναι το τελευταίο γράμμα, είναι το πρώτο βήμα. Διότι χωρίς υπεύθυνη διακυβέρνηση, καμία περιβαλλοντική ή κοινωνική δέσμευση δεν μπορεί να εφαρμοστεί με αξιοπιστία και συνέπεια, ούτε μπορεί να ενταχθεί στη στρατηγική και την κουλτούρα του οργανισμού. Το Διοικητικό Συμβούλιο δεν πρέπει να είναι απλά ένα όργανο λήψης αποφάσεων. Πρέπει να αναδεικνύεται ως θεματοφύλακας του οράματος, των αξιών, της



κουλτούρας, της στρατηγικής, της συνέπειας και της διαφάνειας μιας επιχείρησης. Το 2025 είναι, πλέον, η εποχή όπου οι δεσμεύσεις μεταφράζονται σε δεδομένα. Οι δηλώσεις πρέπει να αποδεικνύονται με δεδομένα».

Η **πρώτη παρουσίαση** του συνεδρίου έγινε από την κ. **Κιάρρα Κόντη, Εταίρο, Επικεφαλής Υπηρεσιών Βιώσιμης Ανάπτυξης, ΕΥ Ελλάδος**.

Η κ. **Κόντη** εξήγησε πώς συνδέεται η Εταιρική Διακυβέρνηση με τη δήλωση βιωσιμότητας. Έκανε αναφορά στο ESRS 1 και το ESRS 2 σημειώνοντας ότι «και ο νομοθέτης και οι εταιρείες πρέπει να βλέπουν τη συνολική εικόνα. Υπάρχει μια σωστή πρόβλεψη, που ζητούσε μέσα από τις υποχρεώσεις μια έννοια διακυβέρνησης. Η Εταιρική Διακυβέρνηση συνδέεται με το θέμα της βιωσιμότητας».

Το **πρώτο μέρος** του κορυφαίου συνεδρίου για την Εταιρική Διακυβέρνηση έκλεισε με ένα ενδιαφέρον πάνελ και εκλεκτούς συμμετέχοντες.

Το **Panel I** επικεντρώθηκε στις εισηγμένες εταιρείες και την προσαρμογή στο κανονιστικό πλαίσιο.

Σε αυτό συμμετείχαν οι κ.κ. **Αθανάσιος Κουλορίδας**, Πρόεδρος της Διοικούσας Επιτροπής (ΔΕ), Ένωση Εισηγμένων Εταιρειών (ΕΝΕΙΣΕΤ), επ. Καθηγητής Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΟΠΑ) και Διαχειριστής Εταίρος ABLAW, **Χάρης Κυριαζής**, Ανεξάρτητο Μη Εκτελεστικό Μέλος ΔΣ, LAMDA Development SA, **Τερέζα Μεσσάρη**, Γενική Διευθύντρια Οικονομικών και Εργασιών, και Εκτελεστικό Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, PRODEA Investments, **Ευγενία Παπαθανασοπούλου**, Νομική Σύμβουλος, Διευθύντρια Εταιρικής Διακυβέρνησης & Γραμματέας ΔΣ, Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών ΑΕ, **Αναστασία (Νατάσα) Στάμου**, Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς (ΕΚ) και Πρόεδρος του Συνεγγυητικού Κεφαλαίου Εξασφάλισης Επενδυτικών Υπηρεσιών, **Βασίλης Τσάιτας**, Γενικός Διευθυντής Οικονομικών Ομίλου, Helleniq Energy Holdings SA.

Στην τοποθέτησή της, η κ. **Στάμου** ανέφερε ότι ο «νόμος για την Εταιρική Διακυβέρνηση είναι ένα ορόσημο στην ιστορία της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα. Παρά τις διαφωνίες, το αποτέλεσμα είναι θετικό. Ως Επιτροπή, είμαστε ικανοποιημένοι με το αποτέλεσμα. Πρώτον, γιατί τα πράγματα μπήκαν σε μια σειρά. Όσον αφορά την κουλτούρα της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα, είχαμε ένα καθεστώς υβριδικό, με βασικές υποχρεώσεις Εταιρικής Διακυβέρνησης αλλά και ένα πλαίσιο αυτορρύθμισης».

Στην παρέμβασή του, ο κ. **Κουλορίδας** είπε: «Ο νόμος αποτέλεσε ένα έναυσμα να ασχοληθούμε όλοι με την Εταιρική Διακυβέρνηση. Παλαιότερα, όταν οι



επιχειρήσεις αντιμετώπιζαν κρίσεις και ζήτημα επιβίωσης, δεν μπορούσαμε να ασχοληθούμε με την Εταιρική Διακυβέρνηση.

Σήμερα, ως προς τον τρόπο συμμόρφωσης, 3 περιπτώσεις εταιρειών υπάρχουν:

1. Οι εταιρείες που κατευθύνθηκαν προς μια τυπική συμμόρφωση
2. Οι εταιρείες που υπερέβησαν τον νόμο
3. Η πλειοψηφία των εταιρειών που προσπαθούν να συμμορφωθούν, αλλά δεν βλέπουν απαραίτητα τον θετικό αντίκτυπο αυτής της άσκησης

Η κ. **Μεσσάρη**, ερωτηθείσα σχετικά, ανέφερε: «Για εμάς αυτός ο νόμος δεν ήταν κάτι καινούργιο, είχαμε μια κουλτούρα προς αυτήν την κατεύθυνση. Η μεγαλύτερη διαφορά που είδαμε αφορούσε τον ρόλο της επιτροπής ελέγχου. Τώρα, πρέπει να δίνουμε περισσότερο βάρος στην επιτροπή ελέγχου, πρέπει να υπάρχουν άνθρωποι που να κατανοούν το αντικείμενο της εταιρείας μας. Επιπλέον, παλαιότερα, η επιλογή των μελών ΔΣ γινόταν με βάση το πόσο γνώριζαν το αντικείμενο της εταιρείας. Τώρα, πρέπει να έχουν γνώσεις και γύρω από περιβαλλοντικά θέματα, πρέπει να παρέχεται μια επιμόρφωση για το νέο κανονιστικό πλαίσιο, τις τάσεις κ.ά.».

Ο κ. **Κυριαζής**, ερωτηθείς για τις νέες προκλήσεις που έχουν δημιουργηθεί με το νέο κανονιστικό πλαίσιο, τοποθετήθηκε ως εξής: «Στη δική μας περίπτωση, έχουν ανατεθεί, εκτός από τις συνήθεις αρμοδιότητες, και η εποπτεία των δύο ανεξάρτητων λειτουργιών διαχείρισης κινδύνου και κανονιστικής συμμόρφωσης, Όλα αυτά, μαζί με την ανάγκη ανεξάρτητης αξιολόγησης και την προσθήκη της μη χρηματοοικονομικής πληροφόρησης, συγκεντρώνουν συνολικά 6 μεγάλες προκλήσεις».

Ο κ. **Τσάικας**, από τη μεριά του, δήλωσε: «Βασικός στόχος του πλαισίου διακυβέρνησης είναι να βοηθήσει τη λήψη σωστών αποφάσεων. Να μειώσει το ρίσκο και να βάλει ένα πλαίσιο ελέγχου. Σε μεγάλο βαθμό, ο νόμος είχε αυτόν τον στόχο και αφορούσε εταιρείες με έναν βασικό μέτοχο, καθώς και πολυμετοχικές εταιρείες, καθώς, πέρα από την εγγύηση προς τους μετόχους, παρείχε και στους άλλους stakeholders μια διαβεβαίωση για τη λήψη σωστών αποφάσεων».

Η κ. **Παπαθανασοπούλου**, από την προσωπική της εμπειρία στην Alter Ego και στον Διεθνή Αερολιμένα Αθηνών, ανέφερε ότι: «Και στις δύο εταιρείες διαπιστώσαμε ότι ο ανθρώπινος παράγοντας διαδραματίζει τεράστιο ρόλο, το προσωπικό κάνει την καλύτερη προετοιμασία. Τα αποτελέσματα της δουλειάς τους έχουν αντίκτυπο στο ευρύτερο επενδυτικό κοινό». Χαρακτήρισε δε το νέο νομοθετικό πλαίσιο «εργαλείο για την ασφαλέστερη λειτουργία της εταιρείας».



Στην ομιλία του με θέμα «**Με την GMM βελτιώστε το ESG Rating σας**», κατά τη διάρκεια του 3ου Greek Corporate Governance Summit, ο κ. **Ηλίας Γεωργουλέας, Ιδρυτής και μέλος ΔΣ του ομίλου Global Wealth**, ανέφερε: «Ο όμιλός μας σήμερα περιλαμβάνει τρεις εταιρείες. Τις δύο GMM, που διαχειρίζονται αμοιβαία κεφάλαια, τόσο κινητές αξίες, μετοχές και ομόλογα όσο και την πραγματική οικονομία μέσω των εναλλακτικών funds και στοχευμένων επενδύσεων, και την Global Wealth με εστίαση στο real estate.

Το 2024, μπήκαμε στο Χρηματιστήριο Κύπρου, με στόχο την εισαγωγή μας στο ελληνικό χρηματιστήριο, ενώ πρόσφατα επενδύσαμε στρατηγικά στη Wealthyhood, μια ψηφιακή AI πλατφόρμα επενδύσεων επόμενης γενιάς. Πάνω από 3.000 επενδυτές και μέτοχοι μας εμπιστεύονται σήμερα, ενώ διαχειριζόμαστε περισσότερο από μισό δισ. κεφάλαια. Σήμερα, όμως, είμαστε εδώ για να συνδέσουμε την επενδυτική εμπειρία και τεχνογνωσία μας με τις νέες ιδέες που διαμορφώνουν το μέλλον, ειδικά σε ένα ζήτημα τόσο κρίσιμο όσο είναι η Εταιρική Διακυβέρνηση. Τα νούμερα δείχνουν ότι κάνουμε καλά τη δουλειά μας. Η Global Wealth Group δεν είναι απλώς ένας επενδυτικός όμιλος. Είμαστε ο στρατηγικός εταίρος-συνεργάτης σας σε θέματα ανάπτυξης συνεταιρικής διακυβέρνησης και βιωσιμότητας».

Μια ενδιαφέρουσα ομιλία, με θέμα «**Από τον Κανόνα στην Κουλτούρα: Η Εξέλιξη της Εταιρικής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα**», παρέθεσε ο κ. **Μιχαήλ Φέκκας, Α' Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς**.

Ο κ. **Φέκκας**, μεταξύ άλλων, ανέφερε: «Μιλώντας για Εταιρική Διακυβέρνηση, μιλάμε για το ίδιο το θεμέλιο της εύρυθμης λειτουργίας των κεφαλαιαγορών. Εκπροσωπούμε ανθρώπους που μας εμπιστεύονται ότι τα συστήματα που εποπτεύουμε θα προστατεύουν τις επενδύσεις τους, θα αντισταθμίσουν τον κίνδυνο που αναλαμβάνουν και θα χρηματοδοτήσουν τον κόσμο στον οποίο επιθυμούν να ζουν. Το στοίχημα της Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι να μετατρέψει τον νόμο σε εμπιστοσύνη. Η πρόοδος που καταγράφεται με την εφαρμογή του νόμου είναι το πιο απτό δείγμα ότι η Ελλάδα μπορεί να δημιουργήσει μια αξιόπιστη κεφαλαιαγορά, ελκυστική για επενδυτές, ανθεκτική στις κρίσεις, θεμελιωμένη σε αρχές, και όχι σε προσωρινές ευκολίες».

Παρέμβαση μέσω βίντεο έκανε ο κ. **Alberto D'Arma, Senior Account Manager της Georgeson Ιταλίας**: «Επιτρέψτε μου να ξεκινήσω μεταφέροντας την οπτική της Georgeson, μιας εταιρείας που για πάνω από 50 χρόνια υποστηρίζει τους issuers σε μερικές από τις πιο ευαίσθητες και στρατηγικές στιγμές της εταιρικής τους ζωής. Η αποστολή μας είναι απλή: να βοηθήσουμε τις εταιρείες να οικοδομήσουν συναίνεση, να προστατεύσουν την αξία τους και να υλοποιήσουν το στρατηγικό τους όραμα. Το κάνουμε αυτό μέσω εξατομικευμένων λύσεων στο identification των μετόχων, στην ανάλυση ψήφων, στην προσέλκυση πληρεξουσίων και, κυρίως,



στην εμπλοκή των επενδυτών. Σε έναν κόσμο όπου η διακυβέρνηση τίθεται υπό έλεγχο ολοένα και περισσότερο, η Georgeson επιτρέπει στους issuers να εντοπίζουν βασικούς στόχους των επενδυτών, να κατανοούν τις προσδοκίες τους και να διεξάγουν αποτελεσματικό engagement, τόσο ως προς το περιεχόμενο όσο και ως προς το χρονοδιάγραμμα. Υποστηρίζουμε τις εταιρείες στην προετοιμασία για αυτές τις συζητήσεις, προσφέροντας πληροφορίες για το τι έχει μεγαλύτερη σημασία για κάθε ενδιαφερόμενο μέρος και πώς να το επικοινωνήσουν αξιόπιστα. Συναντιόμαστε σήμερα σε ένα πλαίσιο όπου η διακυβέρνηση δεν αποτελεί, πλέον, δευτερεύουσα λειτουργία σε μια εταιρεία».

Στο **Panel II**, με τίτλο «**Η Εταιρική Διακυβέρνηση για τις εταιρείες δημοσίου συμφέροντος**», συντονίστρια ήταν η κ. **Αγγέλικα Γκούσκου, Διαχειριστής Εταίρος της «ΣΕΛΕΚΟΣ-ΓΚΟΥΣΚΟΥ και Συνεργάτες-Δικηγορική Εταιρεία»**.

Η κ. **Ίλια (Βασιλική) Αθανασάκη, Νομικός της Διεύθυνσης Εισηγμένων Εταιρειών, Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς** ανέφερε: «Οι προκλήσεις σχετικά με τις διατάξεις περιλαμβάνουν την ανάγκη εξεύρεσης προσώπων που θα στελεχώσουν τα ΔΣ. Υπάρχουν κανόνες για τα κριτήρια ανεξαρτησίας και απαιτήσεις για την ποικιλομορφία, που πρέπει να υφίστανται κατά τη στελέχωση των ΔΣ και την εκπροσώπηση ανά φύλο. Η υποχρέωση αξιολόγησης αποτελεί επίσης πρόκληση. Ανακύπτουν προκλήσεις και για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Από την έκθεση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς προέκυψε ότι η συντριπτική πλειοψηφία έχει συμμορφωθεί με τις διατάξεις. Αναμένουμε τις εξελίξεις με το πακέτο omnibus».

Η κ. **Αθηνά Βουνάτσου, Διευθύντρια του Τομέα Φορολογίας, Επενδύσεων & Λειτουργίας Αγοράς του ΣΕΒ-Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών**, τόνισε τα εξής: «Η αστάθεια, η αβεβαιότητα, η πράσινη ψηφιακή μετάβαση έχουν κοινό χαρακτηριστικό προκλήσεις και ευκαιρίες. Η εκπαίδευση των ΔΣ είναι πολύ σημαντική. Όσες προσπάθειες και να κάνουν οι επιχειρήσεις, η Πολιτεία πρέπει να ενισχύει τη θεσμική εμπιστοσύνη. Πρέπει να υπάρχει εποπτευσιμότητα των κανόνων. Όσο πιο αυστηρός είναι ο κανονισμός, θα πρέπει να εποπτευθεί για να ενισχυθεί ο υγιής ανταγωνισμός.

Η σύγκριση του πλαισίου δεν είναι απολύτως δοκιμή, καθώς η Ελλάδα έχει και νόμο και κώδικα. Είναι σίγουρο ότι ο ν. 4706 ακολουθεί και τις καλές πρακτικές, και τα διεθνή πρότυπα του ΟΟΣΑ. Ο νόμος για την επαρκή ποσόστωση στην εκπροσώπηση των φύλων είναι σε καλό δρόμο, αλλά έχουμε ακόμη δρόμο. Σαν ΣΕΒ, κάναμε έρευνα σε συνεργασία με άλλους φορείς τόσο στο διάστημα που προηγήθηκε του νόμου, αλλά και μετά την πάροδο της διετίας. Αποτυπώθηκε ότι σχεδόν το 100% των συμμετεχόντων εξέφρασε την άποψη ότι η Εταιρική Διακυβέρνηση μέσω του νέου νόμου συνέβαλε στην καλύτερη διοίκηση. Από την άλλη, βέβαια, οι διοικήσεις εξέφρασαν κάποιες ενστάσεις».



Η κ. **Χριστίνα Γιοβάνη, Board Member, Banker & Public Development Specialist, C-Level Executive**, επεσήμανε: «Είναι σοβαρή η προσπάθεια με τον 4706/2020, με τον οποίο τέθηκαν οι κανόνες, η κουλτούρα και η δικαιοδοσία. Όταν μιλάμε για εταιρείες δημοσίου συμφέροντος, τα χρήματα δεν είναι δικά σου, σε αυτές τις εταιρείες είναι των φορολογουμένων πολιτών και των μετόχων. Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου έρχεται να διασφαλίσει όλους και τα μέλη του ΔΣ. Ως επαγγελματίας, η μεγαλύτερη αγωνία μου ήταν πώς θα είμαι ενημερωμένη. Σαφώς, το μέλλον και τα αποτελέσματα δεν μπορείς να τα ελέγχεις, αλλά μπορείς να ελέγχεις τη διαδικασία, για να προλάβεις λάθη. Το πρόβλημα είναι ο κίνδυνος της απραξίας και της αδράνειας».

Η κ. **Χριστίνα Κολιάτση, Group Chief Legal Counsel, Υπερταμείο, Εθνικό Επενδυτικό Ταμείο**, δήλωσε: «Το Υπερταμείο αποτελεί ένα πρότυπο υβριδικής εταιρικής διακυβέρνησης. Το monitoring framework είναι αναγκαίο. Το Υπερταμείο μεγαλώνει, αυξάνονται οι προκλήσεις και προστίθενται νέα funds. Αλλάζει ο κόσμος των δημόσιων επιχειρήσεων, και το ΔΣ οφείλει να ακολουθεί τον νόμο για τις εισηγμένες, για να επικρατεί αξιοκρατία και εγγύηση για τους πολίτες. Έχουμε επικεντρωθεί στο πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου, για να εγκαθιδρυθεί η διαφάνεια. Η δημόσια πληροφόρηση είναι δημοκρατική λογοδοσία και “εργαλείο” για να επιτευχθεί η αλλαγή κουλτούρας. Υποχρέωσή μας είναι να κάνουμε τριμηνιαίες εκθέσεις για να ενημερώνονται οι μέτοχοι και για το πώς εφαρμόζονται οι κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης. Σε έναν όμιλο με πάνω από 15 θυγατρικές, πρέπει να υπάρχει σωστή εκπαίδευση».

Στο βήμα ανέβηκε, στη συνέχεια, ένας έμπειρος άνθρωπος της αγοράς, ο κ. **Ιωάννης Χατζηθεοδοσίου, Πρόεδρος του Επαγγελματικού Επιμελητηρίου Αθηνών (ΕΕΑ), Επίτιμος Διδάκτωρ του Πανεπιστημίου Πειραιώς**, ο οποίος ανέφερε: «Η Εταιρική Διακυβέρνηση είναι το σύνολο των αρχών, των διαδικασιών και των δομών που εξασφαλίζουν ότι μια επιχείρηση λειτουργεί με διαφάνεια, υπευθυνότητα και στρατηγική λογική. Στόχος της Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι να διασφαλίσει ότι η εταιρεία λειτουργεί με ηθική, και διαφανή τρόπο, προστατεύοντας τα συμφέροντα των μετόχων, των εργαζομένων, των πελατών και άλλων ενδιαφερόμενων μερών. Από αυτό και μόνο γίνεται εύκολα αντιληπτό το πόσο σημαντικό ρόλο έχει για το επιχειρείν. Πολύ συχνά, ο όρος συνδέεται με τις μεγάλες πολυεθνικές και τις εισηγμένες εταιρείες. Όντως, υπήρχε αυτή η σύνδεση, η πιο στενή σχέση, αν θέλετε. Όμως, πλέον, η Εταιρική Διακυβέρνηση δεν είναι προνόμιο των “μεγάλων”, είναι ανάγκη των υγιών και μακρόπνοων επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως μεγέθους.

Ως πρόεδρος του Επαγγελματικού Επιμελητηρίου Αθηνών, σας διαβεβαιώ ότι το Επιμελητήριό μας αγωνίζεται για την ενίσχυση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων με προγράμματα κατάρτισης, καθοδήγησης και εργαλείων Εταιρικής Διακυβέρνησης. Χρειάζεται όμως και η στήριξη της Πολιτείας: να ενσωματώσει κίνητρα για τις ΜμΕ που υιοθετούν τέτοιες πρακτικές, να ενισχύσει την πρόσβασή τους σε τεχνογνωσία,



να συνδέσει την Εταιρική Διακυβέρνηση με τη χρηματοδότηση και τις δημόσιες συμβάσεις. Η Εταιρική Διακυβέρνηση δεν είναι “πολυτέλεια”, είναι απαραίτητο εργαλείο. Είναι η γέφυρα που μας οδηγεί από την επιχειρηματικότητα της επιβίωσης στην επιχειρηματικότητα της δημιουργίας και της ανάπτυξης».

Η «Εταιρική και Οικογενειακή Διακυβέρνηση στις οικογενειακές επιχειρήσεις» βρέθηκε στο επίκεντρο του **Panel III**, που διεξήχθη στο πλαίσιο του 3ου Greek Corporate Governance Summit.

Σε αυτό συμμετείχαν οι κ.κ. **Αλέξανδρος Κωστόπουλος**, Γενικός Γραμματέας, Ελληνο-Αμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο, **Φάνης Ματσόπουλος**, Μέλος Διοικητικής Επιτροπής-Υπεύθυνος Σύμβουλος Υποστήριξης Επιχειρήσεων ΕΒΕΑ, **Γιώργος Μπάκος**, Managing Partner, Strategize EE, Μέλος και Ειδικός Σύμβουλος ΔΣ του NED Club, σε θέματα οικογενειακών επιχειρήσεων, και **Αναστασία (Νατάσα) Στάμου**, Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και Πρόεδρος του Συνεγγυητικού Κεφαλαίου Εξασφάλισης Επενδυτικών Υπηρεσιών. **Συντονιστής** ήταν ο κ. **Παντελής Λάμπρου**, **Συνιδρυτής & CEO, P&I Products & Investments, Business Management Consulting, www.p-i.gr**.

Ο κ. **Κωστόπουλος** αναφέρθηκε στο μοντέλο των ΗΠΑ λέγοντας: «Νομίζω ότι η πανίσχυρη, ακόμα και σήμερα, αμερικανική οικονομία φτιάχτηκε από οικογενειακές επιχειρήσεις. Από την οικογένεια Ροκφέλερ, που κάποτε ήταν το Α και το Ω της παγκόσμιας οικονομίας, και, ακόμα και σήμερα, το όνομά της έχει μια μυθική διάσταση, μέχρι και αυτό που λένε οι Αμερικανοί “the pop and mam store” είναι κατά κανόνα οικογενειακές επιχειρήσεις.

Τα τελευταία χρόνια, μετά την πανδημία και την οικονομική κατάρρευση κάποιων δεδομένων που είχαμε, είτε αυτό λέγεται εφοδιαστικές αλυσίδες είτε λέγεται ενέργεια, κατά τη δική μου άποψη, άρχισε να αναδεικνύεται όλο και περισσότερο η ανάγκη ενός διαφορετικού μοντέλου ηγεσίας, το οποίο όλο και περισσότερο γυρνάει σε έναν αξιακό κώδικα που είχαν παλιά οι οικογενειακές επιχειρήσεις, και θα έλεγα, ανεξαρτήτως μεγέθους, ανεξαρτήτως κλάδου, ανεξαρτήτως δυναμικής αναπτυξιακής του κλάδου. Η ραχοκοκκαλιά της οικονομίας μας είναι οι ΜμΕ. Όλα αυτά που συζητάμε, όλες αυτές οι παράμετροι για την Εταιρική Διακυβέρνηση είναι εξαιρετικές, καθώς βάζουν ένα πλαίσιο έτσι ώστε να μην “παραπατήσουμε”. Το σημαντικότερο είναι πάντως να αντιληφθούμε ποια είναι η οικονομία μας και τι έχει αξία. Σημαντικό είναι να επενδύσουμε στην κουλτούρα, στη διαρκή ενδυνάμωση».

Ο κ. **Ματσόπουλος** τοποθετήθηκε ως εξής: «Στην Ελλάδα το 99% είναι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, εξ αυτών το 96% απασχολεί λιγότερα από 10 άτομα. Επίσης το 2,6% είναι το ποσοστό της εξωστρέφειας έναντι 6% που είναι ο μέσος όρος στην Ευρώπη για τις αντίστοιχου μεγέθους επιχειρήσεις.



Μέσα σε μια οικονομία που εγκλώβιζε, άθελά της, πολλούς μικρομεσαίους, καλούμεθα, αυτήν τη στιγμή, να οδηγήσουμε όλες τις οικογενειακές επιχειρήσεις σε έναν δρόμο μετασχηματισμού. Δεν μπορούν όλες οι επιχειρήσεις να υιοθετήσουν μια δομή τεχνοκρατική, με διοικητικό συμβούλιο, με μηχανισμούς. Υπάρχουν πιο απλές αξίες, οι οποίες πρέπει να συνεχίσουν να λειτουργούν με αυτήν την περιέργη, μεσοβέζικη κατάσταση. Πρέπει όμως να τους εμπλουτίσουμε το μυαλό, για να μπορούν να καταλαβαίνουν και να αναλύουν την πραγματικότητα.

Είναι βέβαιο ότι σε μια πορεία 120 ετών θα έχεις και μέρες που θα είναι δύσκολες, προφανώς. Πάμε, τώρα, λοιπόν, στις οικονομικές επιχειρήσεις του σήμερα. Εάν δεν βγάλουμε τον εγωισμό απ' την εξίσωση και το ποιος είναι ο πιο έξυπνος και ο πιο “μάγκας”, και ποιος προσφέρει περισσότερο και ποιος ξέρει περισσότερα, είναι βέβαιο ότι όλες οι οικογενειακές επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους, κάποια στιγμή, θα έχουν πρόβλημα. Τώρα, θα είναι πρόβλημα επιβίωσης, πρόβλημα να εξυπηρετήσουν τα δάνειά τους; Αυτό θα το δείξει η ιστορία».

Ο κ. **Μπάκος**, από την πλευρά του, δήλωσε: «Τώρα, πλέον, μέσω της δικής μου boutique consulting εταιρείας, είχα τη χαρά να ηγηθώ μιας ομάδας σε συνεργασία με το ΕΔΑ και με το Non-Executive Directors Club, που οργανώσαμε μια έρευνα με μεγάλη συμμετοχή οικογενειακών επιχειρήσεων, σε σύνολο 300, τα ευρήματα της οποίας είναι πολύ σημαντικά.

Παράλληλα, δημιουργήσαμε –και είχα την τύχη να συγγράψω– το εγχειρίδιο της οικογενειακής διακυβέρνησης, που είναι το ένα από τα δύο ουσιαστικά θέματα διακυβέρνησης των οικογενειακών επιχειρήσεων (η Οικογενειακή και η Εταιρική Διακυβέρνηση), και αυτό είναι που κάνει μοναδικές τις οικογενειακές επιχειρήσεις. Δηλαδή ότι υπάρχει και ο παράγοντας Οικογένεια».

Η κ. **Στάμου** σχολίασε σχετικά: «Ως προς τη διαδοχή, δηλαδή ότι το πρόσωπο-κλειδί μπορεί να είναι ένα μέλος της οικογένειας ή να είναι κάποιος στέλεχος της επιχείρησης το οποίο είναι αφοσιωμένο. Απλά, μπορεί αυτό το πρόσωπο να μην είναι κατάλληλο. Και έρχεται η Εταιρική Διακυβέρνηση, που μπορεί να καταστήσει αυτό το άτομο από μη κατάλληλο σε κατάλληλο.

Η διαδοχή δεν αφορά μόνο συγγενείς. Μπορεί να αφορά και συγγενείς, αλλά έχει να κάνει γενικά με τη συνέχεια και με την ανθεκτικότητα, με την ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα, που δεν διασφαλίζεται μόνο με την αφοσίωση. Χρειάζεται κάτι παραπάνω. Αυτό το παραπάνω είναι οι μηχανισμοί της Εταιρικής Διακυβέρνησης».

Στο τελευταίο Panel IV, με τίτλο «Χρηματοδότηση χωρίς αποκλεισμούς: Ο ρόλος της Εταιρικής Διακυβέρνησης», αναδείχθηκαν θέματα γύρω από τις ευκαιρίες χρηματοδότησης εταιρειών με ισχυρά συστήματα Εταιρικής Διακυβέρνησης.



Ο κ. **Αναστάσιος Βιρβιλιός**, Μέλος του ΔΣ της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, Partner, **Machas & Partners Law Firm, MSc in Banking & Finance Law**, εξέφρασε τη δική του οπτική: «Ο νόμος 4706/2020 προέβλεψε τις διαδικασίες ενισχύοντας τη διαφάνεια και είχε τον σκοπό για την προσαρμογή των αγορών κεφαλαίων. Εν τέλει, αυτές οι διαδικασίες ενισχύουν τη χρηματοδότηση, και οι εισηγμένες προσπαθούν να τις εφαρμόζουν. Οι δηλώσεις εταιρικής διακυβέρνησης, οι υποχρεώσεις για ανάρτηση των προτάσεων των υποψηφίων και η καταλληλότητα αποτελούν το πλέγμα που ενισχύει τη διαφάνεια και την εμπιστοσύνη. Η εμπιστοσύνη της αγοράς οδηγεί στη βελτίωση της χρηματοδότησης. Η αυξημένη διαφάνεια και η λογοδοσία οδηγεί σε περαιτέρω εμπιστοσύνη και χρηματοδότηση. Πράγματι, ένα ισχυρό σύστημα Εταιρικής Διακυβέρνησης είναι “εργαλείο” και οι εισηγμένες που εφαρμόζουν αυτές τις τεχνικές».

Η κ. **Μαργαρίτα Βιτάλη Founder, Different & Different**, κατέθεσε τις δικές απόψεις από τη σκοπιά του μικρομεσαίου επιχειρηματία. Ίδρυσε την Different & Different για να συνδυάσει τις δύο μεγάλες αγάπες της, την τέχνη και το φαγητό. Με το βλέμμα της ζωγράφου, επιλέγει να «βλέπει» το φαγητό ως αισθητικό αντικείμενο.

Ανέπτυξε σύστημα εσωτερικού ελέγχου και διακυβέρνησης και κέρδισε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά μέσα από τις προκλήσεις των πρόσφατων κρίσεων: «Το 2010, με τον σεφ Χριστόφορο Πέσκια δημιουργήσαμε μια εταιρεία, το 2013 φτιάξαμε ένα διαφορετικό catering. Ψάχνοντας, προέκυψε η ανάγκη για χρηματοδοτικά εργαλεία. Αντιμετωπίσαμε προβλήματα την εποχή των capital controls και κατά την πανδημία. Φτάσαμε, το 2025, τα 70 άτομα προσωπικό, ενώ πρόσφατα αναλάβαμε τη σίτιση του σταθμού ΣΚΑΪ. Προσαρμοστήκαμε και αναπτύξαμε τις αξίες μας, μέσω mentoring, και γίναμε ανταγωνιστικοί».

Για τη διαφορετική και καινοτομική της προσέγγιση –catering as a bespoke service– η κ. **Βιτάλη** κέρδισε το Hellenic Entrepreneurship Award το 2013, ενώ το 2018 απέσπασε τιμητική διάκριση γυναικείας επιχειρηματικότητας λαμβάνοντας το “The Innovation Award”.

Ο κ. **Σπυρίδων Κυρίτσης, Πρόεδρος του Συνδέσμου Μελών Χρηματιστηρίων Αθηνών (ΣΜΕΧΑ)**, ανέφερε τα εξής: «Η Εταιρική Διακυβέρνηση είναι χρήσιμη και βασικό εργαλείο, αλλά η πράξη από τη θεωρία απέχει και δημιουργεί “πόνο” στην κάθε εταιρεία. Ένα χαρακτηριστικό στοιχείο είναι αν κάποιος δει μια δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης, θα διαπιστώσει ότι είναι ένα παλιό, ογκώδες, ενημερωτικό δελτίο. Για να φτιαχτούν αυτές οι σελίδες χρειάζεται μεγάλος φόρτος δουλειάς, με διαγράμματα κτλ. Θα πρέπει να δούμε το πλαίσιο της Εταιρικής Διακυβέρνησης και την έκτασή της. Προφανώς, για τους επενδυτές έχει αξία. Αν είσαι θεσμικός επενδυτής, είναι σημαντικό το πλαίσιο, και ακόμη περισσότερο αν είσαι ξένος επενδυτής. Όλο το πλαίσιο αποτελεί μια δικλίδα ασφαλείας. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς είναι υποστηρικτική σε όλη τη λειτουργία της αγοράς. Το πλαίσιο



χρειάζεται υποστήριξη. Στο ΧΑ έχουμε 150 εισηγμένες, θα πρέπει να δούμε την πλειοψηφία τους όσον αφορά τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης».

Τέλος, η κ. **Σοφία Παπαδημητρίου, Δικηγόρος Αθηνών παρ' Αρείω Πάγω, Ερευνήτρια στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου**, επεσήμανε, στην αρχική τοποθέτησή της, ότι η εφαρμογή πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης αποτελεί ένα σημαντικό «εργαλείο» άντλησης κεφαλαίων για τις ΜμΕ. Στη σημερινή εποχή, μάλιστα, που οι κίνδυνοι τεχνολογίας είναι αυξημένοι (AI, cybersecurity), ένα αποτελεσματικό πλαίσιο διαχείρισης των κινδύνων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα βιωσιμότητας μιας εταιρείας και συμβάλλει στην εμπέδωση σχέσεων εμπιστοσύνης με προμηθευτές, πελάτες και επενδυτές. Επίσης, τόνισε τον σημαντικό ρόλο που έχουν τα επιμελητήρια και οι λοιποί θεσμικοί φορείς στην αλλαγή της εταιρικής κουλτούρας των ΜμΕ. Προς την κατεύθυνση αυτή, ανέφερε, ως πολύ θετικό βήμα, την πρωτοβουλία του Εθνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) να δημοσιεύσει Οδηγό με «Ειδικές Πρακτικές Καλής Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις Μη Εισηγμένες Εταιρείες».

Στη συνέχεια, η κ. **Παπαδημητρίου**, ερωτηθείσα σχετικά, αναφέρθηκε στο ισχύον κανονιστικό πλαίσιο της λεγόμενης «Βιώσιμης Χρηματοδότησης» (Κανονισμοί Taxonomy, InvestEU), βάσει του οποίου δράσεις και επενδύσεις που τεκμηριώνουν σαφώς περιβαλλοντικά και κοινωνικά οφέλη αναμένεται να προσελκύσουν ευκολότερη και προνομιακή χρηματοδότηση από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, από τις τράπεζες και το διεθνές και ευρωπαϊκό χρηματοοικονομικό σύστημα. Υπό το πρίσμα αυτό, επεσήμανε τη σημασία της, κατ' αντιστοιχία, «Βιώσιμης Εταιρικής Διακυβέρνησης» (Sustainable Corporate Governance), η οποία συνίσταται στην εφαρμογή των αρχών της βιώσιμης ανάπτυξης στις εταιρικές διαδικασίες διακυβέρνησης. Αυτό περιλαμβάνει την ενσωμάτωση περιβαλλοντικών, κοινωνικών και οικονομικών παραγόντων στις εταιρικές αποφάσεις και στρατηγικές, με στόχο την μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας για την εταιρεία, τους μετόχους, αλλά και την κοινωνία στο σύνολό της. Στο πλαίσιο της ως άνω θεματικής, η κ. Παπαδημητρίου έκανε μια σύντομη αναφορά στη σχετική Οδηγία CSDDD, καθώς και στις πρόσφατες εξελίξεις σε ενωσιακό επίπεδο (δέσμη μέτρων "Omnibus" και Οδηγία "Stop-the-Clock").

Για πιο αναλυτική ενημέρωση, μπορείτε να επισκεφθείτε την **επίσημη ιστοσελίδα του Συνεδρίου** <https://ethosevents.eu/event/3rd-greek-corporate-governance-summit/> όπως επίσης και τα social κανάλια [Facebook](#), [LinkedIn](#) και [YouTube](#).

ΧΟΡΗΓΟΙ

Gold Sponsor

- EY

Silver Sponsors

GLOBAL WEALTH ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΑΙΩΝ GMM



Corporate Participations

- Innews
- Ogilvy
- ΣΕΜΑ

Υπό την Αιγίδα

- Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών
- ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών
- ATHEX GROUP - Όμιλος Χρηματιστηρίου Αθηνών
- Ένωση Θεσμικών Επενδυτών (ΕΘΕ)
- Ελληνική Ένωση Τραπεζών (ΕΕΤ)
- ΕΝΕΙΣΕΤ - Ένωση Εισηγμένων Εταιρειών
- Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης ΕΣΕΔ
- Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών ΕΒΕΑ
- Επαγγελματικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΕΑ)
- CSR HELLAS

Χορηγοί Επικοινωνίας

- ΧΡΗΜΑ
- ΧΡΗΜΑ WEEK
- Banks.com.gr
- Expos Greece
- The business events calendar
- Insurance world
- Insurance world.gr
- Virus.com.gr
- Phb

Photo Credits

©Θεόδωρος Αναγνωστόπουλος/PHOTOPRESS Θ&Α Αναγνωστόπουλοι

Για περισσότερες πληροφορίες:

Ανδρέας Μπάλτας, *Group Digital Marketing Manager, ethosGROUP*

Τηλ.: (+30) 210 998 4906

e-mail: baltas.a@ethosmedia.eu

3rd Greek Corporate Governance Summit, 4 Ιουνίου 2025, NJV Athens Plaza