

Χαιρετισμός

Προέδρου Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.)

κ. Αθανάσιου Σαββάκη

στην Ημερίδα με θέμα: Εταιρική Κουλτούρα και Διακυβέρνηση

Θεσσαλονίκη, 23 Ιανουαρίου 2020

Κυρία και Κύριε Υφυπουργέ,
Κυρία Αικατερινάρη,
Κύριε Λαζαρίδη,
Κύριε Κουτσοχήνα,
(Λοιπές Προσφωνήσεις)

Κυρίες & Κύριοι,

Ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος, (ΣΒΕ) εγκαινιάζει τις εκδηλώσεις της καινούργιας χρονιάς 2020 με τη σημερινή ημερίδα που αφορά στη συζήτηση για τους παράγοντες που επηρεάζουν την Εταιρική Κουλτούρα και Διακυβέρνηση.

Σήμερα, η αντίληψη παγκοσμίως είναι συγκεκριμένη για το θέμα μας: η εταιρική κουλτούρα είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της καλής Εταιρικής Διακυβέρνησης. Κι αυτό, για

έναν πολύ απλό, αλλά ταυτόχρονα πολύ σημαντικό λόγο: η εταιρική κουλτούρα, τελικά, αποτελεί τον βασικό παράγοντα για να επιτευχθούν οι επιχειρηματικοί και κοινωνικοί στόχοι μιας επιχείρησης. Μάλιστα, η εμπειρία μας λέει ότι αν η σημασία που δίνεται από τη Διοίκηση μιας επιχείρησης, για το θέμα της προαγωγής της εταιρικής κουλτούρας δεν είναι συμβατή με την απόδοση που προσδοκούν οι μέτοχοι και τα υπόλοιπα ενδιαφερόμενα μέρη περί την επιχείρηση, τότε υπάρχει αρκετά υψηλή πιθανότητα η εταιρική στρατηγική, όσο καλά δομημένη κι αν είναι, και όσο πιο σωστός είναι ο σχεδιασμός εκτέλεσής της, να αποτύχει. Γνωρίζοντας ακριβώς ότι η εταιρική κουλτούρα είναι μια από τις πιο σπουδαίες πτυχές της εταιρικής διακυβέρνησης, εμείς στον ΣΒΕΕ από

τη δημοσιοποίησή του μέχρι σήμερα, έχουμε υποστηρίξει και διαδώσει τις αρχές και το περιεχόμενο του «Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης» προσπαθώντας έτσι να συμβάλλουμε στην υιοθέτηση από τις επιχειρήσεις μέλη μας των αρχών της «Καλής διακυβέρνησης».

Και τούτο για έναν πολύ σημαντικό λόγο: όλοι καταλαβαίνουμε τη σημασία και την αξία της εταιρικής κουλτούρας, όταν καλούμαστε ν' αντιμετωπίσουμε μια σημαντική κρίση στην εταιρεία.

Άλλωστε οι επιχειρήσεις μας είναι οικογενειακές, γεγονός που σημαίνει, και για την Ελλάδα, ότι έχουν «υιοθετήσει» τις παθογένειες που έχουν οι οικογενειακές επιχειρήσεις σ' ολόκληρο τον κόσμο:

- Διοικητικά Συμβούλια που υπολειτουργούν, τα οποία έχουν μέλη μόνον μέλη της οικογένειας, και,
- Μηδαμινό εσωτερικό έλεγχο, άρα και λογοδοσία,

για ν' αναφέρω μόνον δύο από αυτές.

Σε κάθε περίπτωση, οι κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης δεν μπορούν να αφορούν, αποκλειστικά και μόνον τις εισηγμένες εταιρείες. Θα πρέπει να ξεκινήσει η υιοθέτηση του απ' όλες τις επιχειρήσεις, με αρχή τη δημιουργία «Ανεξάρτητων Διοικητικών Συμβουλίων».

Αυτό μπορεί να είναι ένα πρώτο μεγάλο βήμα:

- Αφενός για την αλλαγή νοοτροπίας στις οικογενειακές μας επιχειρήσεις, και,

– Αφετέρου για την αύξηση της αξιοπιστίας και της διαφάνειας στην καθημερινή λειτουργία,

παράγοντες που μπορούν να οδηγήσουν το ενδιαφέρον πιθανών υποψήφιων επενδυτών στις επιχειρήσεις μας, που σε πολλές περιπτώσεις σήμερα είναι ζητούμενο. Θεωρώντας ότι η διαφάνεια και η καλή εταιρική διακυβέρνηση μπορούν να είναι οι δύο σημαντικοί παράγοντες για την προσέλκυση επενδυτικών κεφαλαίων που όλοι μας έχουμε ανάγκη, είναι πλέον φανερό ότι η προσαρμογή των επιχειρήσεων μας στα νέα δεδομένα αποτελεί μονόδρομο.

Σε κάθε περίπτωση από μόνη της η εφαρμογή των αρχών της Εταιρικής Διακυβέρνησης, οδηγεί με βεβαιότητα στην αλλαγή προς το

καλύτερο την εταιρική κουλτούρα και κάνει περισσότερο αποτελεσματική τη διακυβέρνηση μιας μη εισηγμένης επιχείρησης.

Κυρίες και Κύριοι,

Δυστυχώς, ή ευτυχώς ο ρόλος της εταιρικής κουλτούρας επηρεάζει σημαντικά τη διακυβέρνηση μιας επιχείρησης. Το πρόβλημα είναι ότι δεν υπάρχει τρόπος μέτρησής της, άρα και τρόπος βελτίωσής της.

Ας αναρωτηθούμε όλοι μας στην αίθουσα, τι ποσοστό του χρόνου του αναλώνει το Διοικητικό μας Συμβούλιο και πόσο ασχολείται πραγματικά με τα θέματα εταιρικής κουλτούρας. Συνεπώς, είναι δικό μας καθήκον ν' αντιληφθούμε την αξία της ενασχόλησής μας με σοβαρό και συστηματικό τρόπο με τα θέματα

της εταιρικής κουλτούρας. Δεν μπορεί τόσο σοβαρά ζητήματα να επιβάλλονται από τις ρυθμιστικές αρχές. Αν περιμένουμε να μας το επιβάλλει ένας νόμος ή μια Υπουργική Απόφαση, τότε είναι σίγουρο ότι η επιτυχία του εγχειρήματος θα είναι σαφώς μικρότερη απ' την εθελοντική εφαρμογή κανόνων και διαδικασιών ορθής διακυβέρνησης.

Αν επίσης αναλογισθούμε την απουσία σαφήνειας στις αρμοδιότητες για το πιο στέλεχος τελικά έχει την ευθύνη για την ανάπτυξη και την προώθηση βασικών αρχών επιχειρηματικής κουλτούρας, τότε πιστεύω ότι πρέπει όλοι μας να προβληματισθούμε σχετικά, και να λειτουργήσουμε, από αύριο κιόλας αν είναι δυνατόν, με τον ορθό τρόπο.

Ολοκληρώνοντας την εισήγησή μου αυτή επιθυμώ να ευχαριστήσω την «Ελληνική Εταιρεία Συμμετοχών και Περιουσίας» για την πρόταση συνδιοργάνωσης της σημερινής συζήτησης, στην οποία ο ΣΒΕΕ ανταποκρίθηκε αμέσως, καθώς και τους δύο σημαντικούς υποστηρικτές της:

– Το Χρηματιστήριο Αθηνών

και

– Τον Δικηγορικό Σύλλογο Θεσσαλονίκης

δύο πολύ σημαντικούς φορείς με τους οποίους ο ΣΒΕΕ διατηρεί διαχρονική, στενή και καρποφόρα συνεργασία.

Εύχομαι καλή επιτυχία στη σημερινή ημερίδα.