

Αφιέρωμα

WOMEN of Influence 2020



Χρυσούλα-Βασιλική Πατρικίου
Founder & CEO Potentia



Paillette Palaiologou
Vice President Marine & Offshore Division, HBSA Zone BUREAU VERITAS



Ειρήνη Στ. Νταϊφά
- Ceo STAVROS DAIFAS MARITIME CORP. S.A.
- Πρόεδρος Ναυτιλιακής Λέσχης Πειραιά
- Εντεταλμένη Δημοτική Σύμβουλος Πολιτισμού Δήμου Πειραιά



Irene Notias
Founder & Managing Director Prime's Bunkersplus services



Κριστιάννα Πρεκεζέ
Executive Coordinator HELMEPA



Dimitra Marina Giordamli
Corporate Affairs Prisma Electronics



Martha Gnaedig
General Manager COWA HELLAS S.A.



Βασιλική Βλαχαντώνη
Chief Financial Officer Langlois Enterprises Ltd



Dr. Iliana Christodoulou-Varotsi
Lloyd's Maritime Academy Course Leader & Industry Consultant



Μαρία Μιχαλοπούλου
Εντεταλμένη Δημοτική Σύμβουλος Π. Φαλήρου για θέματα Τουρισμού & Ναυτιλίας



Despoina Xynou
Partner/ Advocate Gauci-Maistre Xynou (Legal | Assurance)



Sofia Falida
Business Development Manager Polycogroup



Αγγελική Χωματά Μαργέτη
- MJur Oxon- Associate Member of Association of Average Adjusters - Vice Chairman of MARGETIS MARITIME CONSULTING



Μαρία Μ. Τριπολίτη
- General & Marketing Manager of Piraeus Marine Services S.A.
- General Manager of MARILIA IKE
- Treasurer of Chios Marine Club
- Member of The International Propeller Club of Piraeus

- σελ. 4-16

TURBOMED
WORLDWIDE TURBOCHARGER SERVICE

Maintenance - Repair - Retrofit
Spare parts supply
24/7 technical support

turbomed@otenet.gr | www.turbomed.gr

PIRAEUS (GREECE) • ALGECIRAS (SPAIN) • NAPLES (ITALY) • RIGA (LATVIA) • LAGOS (NIGERIA) • DUBAI (UAE) • ROMANIA-BULGARIA-UKRAINE (BLACK SEA) • SANTOS (BRASIL) • HOUSTON (USA) • SHANGHAI (CHINA)



Coronavirus causes China Crude disruption

Using satellite tracking technology, we have compared China's real time demand for seaborne crude oil from the Middle East in recent weeks against the same period last year.

The coronavirus has coincided with Chinese New Year, so we have compared data from 2019 alongside this year.

The data essentially shows the demand for crude tankers. The metric is in billion ton miles where a ton mile is a ton of cargo that's travelled one nautical mile by sea.

In recent weeks, it can be seen to have fallen almost to zero from a 2019 average of 3.42 billion ton miles per day.

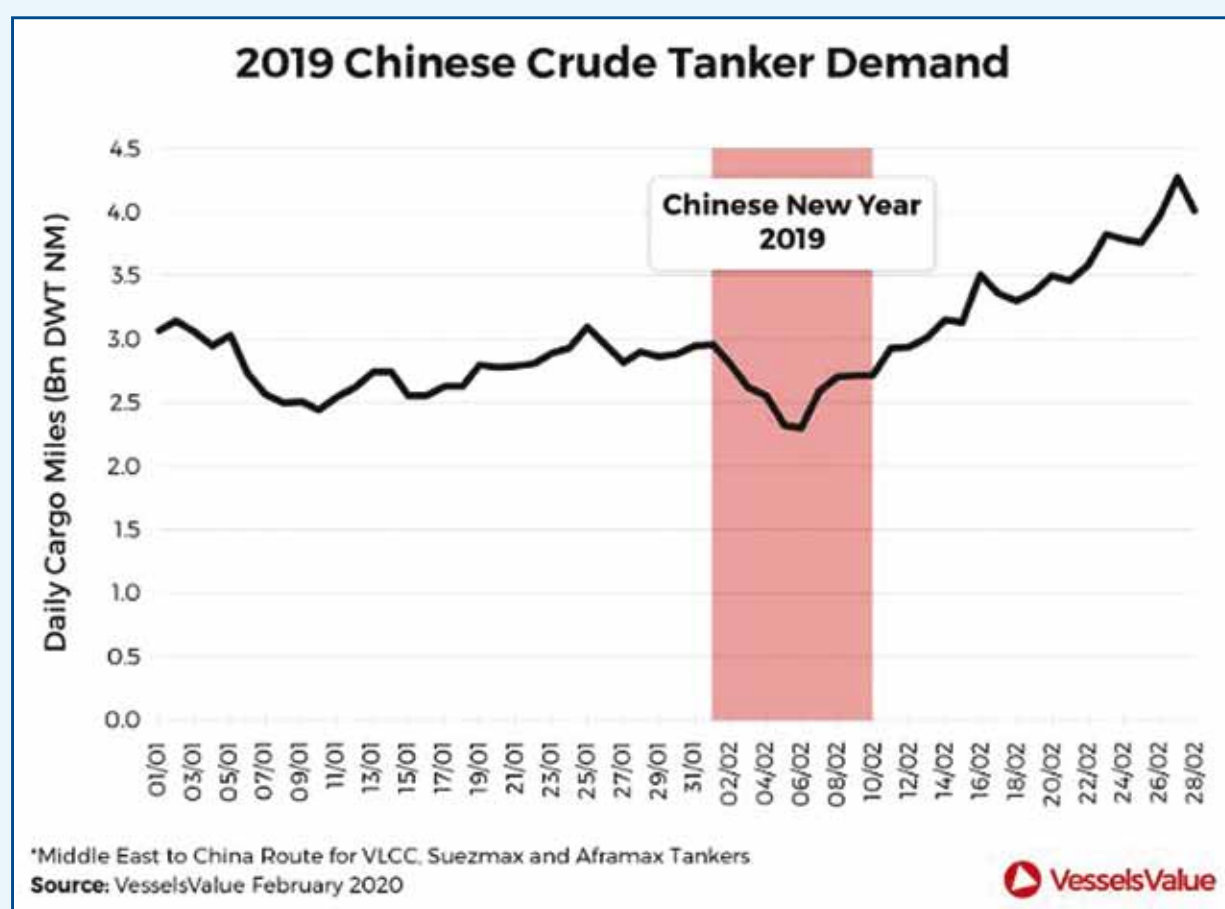
Most years, there is a mild slowdown of activity in Chinese ports surrounding the Chinese New Year, but this time the effects have been sig-

nificantly compounded.

Across wider shipping markets, sale and purchase of vessels has almost stopped completely, newbuildings (which mostly happen in Asia) are being delayed due to the inactive workforce, and charter rates (vessel earnings) are down.

Based on VV Charter Rate assessment the cost per day of hiring a Very Large Crude Carrier (VLCC) for 12 months has fallen by over 20% in last 1 month or by USD 4 million over the period. From USD 53,460 per day on 14th January 2020 to today USD 42,250 per day. Spot earnings have fallen by over 70% during the same period.

An event like coronavirus really does show the gravitas of China on global shipping markets.



Publications I.P.Libertypress

EDITOR:

Politis Dionisios
dpolitis@libertypress.gr

ISSUE MANAGER:

Megariotis Ioannis
johnmegariotis@libertypress.gr

EDITOR IN CHIEF:

Kollia Efi
efikollia@libertypress.gr

ARTICLES:

Tsalikoglou Simeon
Senior Maritime writer

**INTERNATIONAL
SCIENTIFIC ASSOCIATE:**
Chouliaras Theodore

ADVERTISING MANAGER:
Kollias Nikolaos

SALES MANAGER:
Zoumpouli Georgia

ADVERTISERS:

Dardas Markos,
Tsardaka Efi,
Trecha Alexia,
Pappas Nikitas

ART DIRECTOR:
Lafogianni Ilianna

SECRETARIAT:
Danilouli Chara

A weekly newspaper. You prohibit republishing, reproduction in whole or in part, or otherwise, in any way, mechanical, electronic or otherwise without the prior written permission of the publisher.

The view of the editors is not necessarily an opinion of the newspaper's Directorate.

I.S.S.N. 2241-1399

60, Pentelis Avenue, Chalandri, P.O.BOX 15234,
Athens, Greece
Tel: +30 211 4111 623 – 4 – 8
Fax: +30 211 1822 357
Email: maritime@libertypress.gr
www.libertypress.gr



**MARGETIS
MARITIME
CONSULTING**
SURVEYORS & CLAIMS CONSULTANTS

www.margetis.com

SEA
IS OUR **HOME**
SKY IS OUR
LIMIT

Piraeus Head Office: 67 Akti Miaouli | 185 37 Piraeus-Greece, Tel.: +(30) 210 42 82 956-8 | e-mail: piraeus@margetis.com

Piraeus | Istanbul | Montenegro | Houston | Split | Shanghai | Dubai | Singapore | India



*Η Ναυτιλιακή συνδρομητική εφημερίδα
αφουγκραζόμενη την αλματώδη άνοδο των γυναικών σε ηγετικές θέσεις
στο Ελληνικό επιχειρηματικό γίγνεσθαι, παρουσιάζει ειδικό αφιέρωμα στο φύλλο της 19/2/2020
με θέμα: «Women of Influence» (μετά και την πολύ μεγάλη επιτυχία
που είχε το συγκεκριμένο αφιέρωμα που κάναμε στις 21/02/2018 και 20/02/2019),
στο οποίο δίνονται προς απάντηση οι ερωτήσεις που ακολουθούν:*

- 1. Πιστεύετε ότι στην εποχή μας οι γυναίκες μπορούν να ηγηθούν και σε επιχειρήσεις που ηγούνται μόνο άνδρες;**
- 2. Ποιά είναι τα βήματα που πρέπει να γίνουν, ώστε να αντιμετωπίσουμε το μεταβαλλόμενο ραγδαία επιχειρηματικό περιβάλλον;**
- 3. Η εξωστρέφεια μπορεί να βοηθήσει στην ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης;**
- 4. Ποια η θέση της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία;**

Χρυσούλα –Βασιλική Πατρικίου

Founder & CEO Potentia

1. Όταν ο James Brown και η σύντροφος του Betty Jean Newsome συνέθεσαν το τραγούδι με τον τίτλο «This is a man's world» το οποίο μοναδικά ερμήνευσε ο πρώτος, κανείς από όσους το άκουγαν πρώτη φορά δεν θα περίμενε ότι το μήνυμα τελικά που ήθελε να εκφράσει δεν ήταν τόσο φαλλοκρατικό όσο ο τίτλος. Οι στίχοι υμνούν με σεβασμό τη γυναίκα και εκφράζουν μια αποδοχή: ο κόσμος του άνδρα δεν θα είχε κανένα ενδιαφέρον και καμιά αξία χωρίς την ύπαρξη της γυναίκας. Προσωπικά, εκτιμώ ότι ζούμε όντως σε ένα κόσμο που κυριαρχεί ο άνδρας. Και γιατί όχι; Είναι στη φύση του, και η αποδοχή της φύσης και των μοναδικών χαρακτηριστικών των δύο φύλων φέρνει και την ισορροπία σε μια ετερόφυλη υγιή σχέση που εξελίσσεται σε οποιοδήποτε

περιβάλλον.

Η ηγεσία, όμως, ως όρος δεν περιγράφει φύλο, τίτλο, θέση σε μια επιχείρηση ή κλάδο. Είναι μία ανθρώπινη ικανότητα, μια στάση ζωής, μια προσωπική επιλογή ευθύνης και δέσμευσης απέναντι στους ανθρώπους και στην κοινωνία. Επιπλέον, αν θέλαμε να επισημάνουμε ένα κοινό χαρακτηριστικό των ανθρώπων που ηγήθηκαν παγκοσμίως, που άλλαξαν τον κόσμο με χαρισματικό τρόπο, αυτό σίγουρα δεν θα ήταν το φύλο τους.

Εκτιμώ, λοιπόν, πως το ζήτημα που θα πρέπει να μας αφορά δεν έγκειται στο να αξιολογήσουμε τη δυνατότητα μίας γυναίκας να ηγηθεί σε συγκεκριμένες θέσεις και επιχειρήσεις. Αφορά αποκλειστικά στην αξιολόγηση και επιλογή ανθρώπων ικανών, με δυναμική και κριτική σκέψη, ταπεινό πνεύμα και

(αυτο)πειθαρχία, που διαθέτουν ανεπτυγμένες προσωπικές δεξιότητες ώστε να αλληλεπιδρούν θετικά με συνεργάτες και συνανθρώπους, να επικοινωνούν αποτελεσματικά, να εμπνέουν και να κινητοποιούν, να χειρίζονται και να αναθέτουν ευθύνες και να έχουν την ευελιξία να διαχειριστούν προβλήματα σε έναν συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό ή ευρύτερο περιβάλλον. Σαφέστατα υπάρχουν συγκεκριμένοι κλάδοι που απαιτούν συγκεκριμένα προσόντα, δεξιότητες και ικανότητες, εξειδικευμένη γνώση και εμπειρία. Συνεπώς, ένας άνθρωπος -είτε άντρας είτε γυναίκα- που πληροί τις προϋποθέσεις και καλείται να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του αντίστοιχου κλάδου πιστεύω πως μπορεί να ηγηθεί.

Οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετικές προσεγγίσεις που διαμορφώνουν και

την επαγγελματική τους ταυτότητα. Καμία από αυτές τις προσεγγίσεις δεν είναι σωστή ή λανθασμένη, απλά είναι διαφορετικές και το διαφορετικό είναι καλό! Ειδικά στον τομέα των επιχειρήσεων, το διαφορετικό οδηγεί σε εναλλακτικές οπτικές, επιτυχημένες στρατηγικές, εύλικτα μοντέλα διοίκησης και στυλ ηγεσίας που συνθέτουν μια ευφυή επιχείρηση που καινοτομεί και διαφοροποιείται στην αγορά.

2. Θεωρώ αναγκαίο, να κατανοήσουμε πως το φαινόμενο των ραγδαίων αλλαγών στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον, δεν αποτελεί μια συγκυριακή κατάσταση που έρχεται να διαταράξει το σταθερό περιβάλλον δραστηριοποίησης ενός οργανισμού, αλλά αποτυπώνει το φυσιολογικό πεδίο μέσα στο οποίο

αναπτύσσονται, συναλλάσσονται και λειτουργούν οι επιχειρήσεις. Επιπλέον η διαχείριση των αλλαγών δεν πρέπει να θεωρείται μόνο ως μια διαδικασία μετασχηματισμού των επιχειρηματικών διαδικασιών, αλλά περιλαμβάνει τα εργαλεία, τα συστήματα και τις τεχνικές διαχείρισης του ανθρώπινου κεφαλαίου του οργανισμού έτσι ώστε να επιτευχθεί το προσδοκώμενο αποτέλεσμα και να πραγματοποιηθεί με τρόπο αποτελεσματικό η προσαρμογή της επιχείρησης στην εκάστοτε αλλαγή. Εκτιμώ πως η διαχείριση πρέπει να γίνεται ενεργητικά και ολιστικά με τρεις βασικές προϋποθέσεις: σκληρή δουλειά, αποτελεσματική επικοινωνία και κατάθεση ψυχής. Το τρίτο είναι αυτό που δίνει αξία σε ότι κάνουμε.

Είναι σημαντικό επίσης να αξιολογήσουμε τον βαθμό



μό 'ανθεκτικότητας' και 'ετοιμότητας' της επιχείρησης απέναντι στις προβλεπόμενες ή μη μεταβολές τόσο στο micro όσο και στο macro περιβάλλον της επιχείρησης, πχ. σε ποιές προληπτικές ενέργειες έχει προβεί η επιχείρηση και ποιές στρατηγικές αντιμετώπισης έχει σχεδιάσει; Σχετικά με τις προληπτικές ενέργειες, μια επιχείρηση διαμορφώνει και διατηρεί ένα υγιές εσωτερικό περιβάλλον όταν -ως όλον- πιστεύει στο όραμα του ιδρυτή (ηγέτη), όταν επενδύει συνεχώς σε πόρους και σε ανθρώπινο κεφάλαιο, όταν αναγνωρίζει τα δυνατά και αδύνατα σημεία της, όταν διαχειρίζεται τις απειλές ως ευκαιρίες, όταν γνωρίζει τους στόχους και τον προσανατολισμό της, όταν επενδύει σε έρευνα και ανάπτυξη. Μια υγιής επιχείρηση, αντίστοιχα, έχει προβλέψει και έχει διαμορφώσει ένα δυναμικό εσωτερικό περιβάλλον και έχει δημιουργήσει ένα ισχυρό οργανισμό ικανό



να αντιμετωπίσει αναπόφευκτες απειλές και προκλήσεις. Βασική προϋπόθεση η υγιής ηγεσία, γι' αυτό και οι υγιείς επιχειρήσεις επιλέγουν ηγέτες και διευθυντικά στελέχη που δεν επιδιώκουν να χτίσουν το δικό τους ΕΓΩ, αλλά να αναπτύξουν το ΕΜΕΙΣ του οργανισμού.

Όσον αφορά τις στρατηγικές αντιμετώπισης της κρίσης, υπάρχουν επιχειρήσεις που παραμένουν παθητικές και επικεντρώνονται σε αυτό

που θα έπρεπε να έχει κάνει η αγορά, ο κλάδος, το σύστημα κλπ. παρά στο τι θα μπορούσαν να κάνουν οι ίδιες. Οι συνειδητοποιημένες -υγιείς- επιχειρήσεις έχουν προβλέψει και έχουν επενδύσει στα μέσα και στα εργαλεία που θα επιφέρουν άμεσες λύσεις χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι βγαίνουν αλώβητες. Είναι αυτές όμως που θα σημειώσουν τις λιγότερες απώλειες. Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός, πως δεν είναι λίγα

τα παραδείγματα επιχειρήσεων που χρειάστηκε να μεσολαβήσει μια κρίση για να βρουν την ταυτότητά τους, ή να θρέψει και να ενθαρρύνει την ανάπτυξή τους.

3. Η εξωστρέφεια είναι το alter ego της ανταγωνιστικότητας. Είναι δύο σχετικές και συγκριτικές έννοιες, δηλαδή ορίζονται σε σχέση με τις επιδόσεις και τα χαρακτηριστικά άλλων εθνικών οικονομιών, που συμμετέχουν στο διεθνές σύστημα. Η ανταγωνιστικότητα και η εξωστρέφεια είναι βασικές προϋποθέσεις για την επιβίωση, τη δυναμική και τη διατηρήσιμη ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Η εξωστρέφεια ωστόσο απαιτεί αρχικά ένα υγιές, ισορροπημένο, ευέλικτο και βιώσιμο εσωτερικό οργανωσιακό περιβάλλον που αναπτύσσει και καλλιεργεί στελέχη με ανάλογες δεξιότητες εξωστρεφούς προσανατολισμού.

Εκτιμώ ότι εξέλιξη των επιχειρήσεων έγκειται στις συν-

θέσεις ομάδων με ανθρώπους που σκέπτονται διαφορετικά και έχουν το βλέμμα τους εκτός συνόρων. Σε άτομα ικανά, με καινοτόμες ιδέες που θα παράγουν αξία για τις ίδιες τις επιχειρήσεις και ταυτόχρονα για την παγκόσμια οικονομία. Άνθρωποι σκεπτόμενοι, που θα προσφέρουν -μέσω της εξωστρέφειας- ευφρείς λύσεις μετάβασης της ανταγωνιστικότητας από το τί προσφέρουμε, στο πώς και στο γιατί προσφέρουμε.

Εν κατακλείδι, μόνο η οργανωμένη και υπό προϋποθέσεις στρατηγική εξωστρέφειας μπορεί να αποτελέσει σημαντική προοπτική για τη μελλοντική ανάπτυξη μιας επιχείρησης και την επιβίωσή της στα πλαίσια του διεθνούς ανταγωνισμού.

4. Υπάρχει μια αγγλική ρήση Men make houses, women make homes. Ο τρόπος που αντιλαμβάνομαι εγώ αυτή την πρόταση και θα μου επιτρέψετε να αποδώσω σε ελεύθερη μετάφραση, είναι ότι ο άντρας κτίζει, η γυναίκα δημιουργεί και εκτιμώ ότι είναι μια εύστοχη αποτύπωση της γυναικάς και της θέσης της στη σύγχρονη κοινωνία.

Η γυναίκα διαχρονικά έχει υποστεί διακρίσεις και έχει στερηθεί θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα. Οι σύγχρονες, ωστόσο, πολιτισμένες κοινωνίες μέσω κοινωνικών, πολιτικών και πολιτιστικών δράσεων και κινήσεων ενέπνευσαν σταδιακά την εσωτερική της απελευθέρωση. Η γυναίκα της σύγχρονης κοινωνίας έχει ξεκινήσει ένα δημιουργικό ταξίδι αποκαλύψεων, έχει ορίσει την ταυτότητά της, έχει καθορίσει τους ρόλους της, έχει αναγνωρίσει τις ικανότητές της, συνεχώς αναπτύσσει την προσωπικότητά της και κυρίως έχει επιβάλει την αυθεντικότητά της ως Άνθρωπος. Συνεπώς ως αυτοδύναμη οντότητα έχει την ελευθερία να κατακτήσει τη θέση που επιθυμεί στη σύγχρονη κοινωνία. Και αναφέρω σκόπιμα τη λέξη 'κατάκτησης' γιατί κάθε μορφή κατάκτησης απαιτεί μάχη και καθημερινό αγώνα, είτε είσαι άντρας είτε γυναίκα.

Paillette Palaiologou

Vice President Marine & Offshore Division, HBSA Zone



BUREAU
VERITAS

1. Η πραγματικότητα που βιώνουμε σε παγκόσμιο πλέον επίπεδο, ιδιαίτερα κατά τις τελευταίες δύο δεκαετίες, έχει αναδείξει με ξεκάθαρο τρόπο ότι δεν τίθεται ζήτημα διαχωρισμού φύλου όσον αφορά στην κάλυψη ηγετικών θέσεων σε επιχειρήσεις.

Ο δυτικός κόσμος έχει κατακτήσει ένα αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο εξίσωσης των φύλων, στο πλαίσιο του τρόπου που αντιμετωπίζεται ένας υποψήφιος για μια υψηλά ιστάμενη θέση εργασίας. Παράγοντες όπως τα ακαδημαϊκά προσόντα, η προϋπηρεσία, η προσωπικότητα και τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του εκάστοτε υποψηφίου είναι εκείνα που βαραίνουν και καθορίζουν την τελική επιλογή και όχι το φύλο, όπως γινόταν κατά κόρον κατά τη διάρκεια προηγούμενων ετών.

2. Οι αλλαγές τις οποίες χειριστούν οι επιχειρήσεις στις μέρες μας δεν είναι μόνο πολυάριθμες αλλά και πολυποίκιλες. Η κατοχύρωση της θέσης της γυναίκας

στην αγορά εργασίας με άμεσο αποτέλεσμα αλλαγές και στις κοινωνικές δομές, οι ταχύτερες τεχνολογικές εξελίξεις καθώς και η όλο και αυξανόμενη ανάγκη για περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση είναι ορισμένοι μόνο από τους παράγοντες που επηρεάζουν το επιχειρηματικό περιβάλλον, τόσο σε καθημερινό επίπεδο όσο και σε μεσο-μακροπρόθεσμο.

Επενδύοντας ποικιλοτρόπως στην ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού του, ο κάθε οργανισμός καλλιεργεί ένα σημαντικό συγκριτικό πλεονέκτημα απέναντι στον ανταγωνισμό ενώ παράλληλα μετατρέπεται σταδιακά σε έναν κοινωνικά πιο υπεύθυνο φορέα.

Αφενός η δια βίου εκπαίδευση του προσωπικού έχει σαν αποτέλεσμα την περαιτέρω εξειδίκευση και την εναρμόνισή του με τις συνεχώς μεταβαλλόμενες κι εμπλουτιζόμενες τεχνολογίες.

Αφετέρου, η προτεραιότητα στην εταιρική κοινωνική ευθύνη αποφέρει διπλό όφελος καθώς λειτουργεί ευεργε-

τικά για το ανθρώπινο δυναμικό, το περιβάλλον και την κοινωνία γενικότερα, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί τον καλύτερο πρεσβευτή της εταιρίας στην αγορά ως μια οντότητα με κοινωνικές και περιβαλλοντικές ευαισθησίες τις οποίες θέτει σε πρωτεύουσα θέση πλάι στην επίτευξη των ποσοτικών της στόχων.

3. Στη σημερινή εποχή της παγκοσμιοποίησης και των ταχύτατων τεχνολογικών εξελίξεων δεν νοείται – κατά τη γνώμη μου – επιχείρηση που φιλοδοξεί όχι απλώς να είναι βιώσιμη αλλά να διατηρεί και να βελτιώνει την ανταγωνιστική της θέση στην αγορά, εάν δεν είναι εξωστρεφής. Η εξωστρέφεια και η προσαρμοστικότητα σε συνδυασμό με την καινοτομία αποτελούν κατ'εμέ τη χρυσή συνταγή για τη μακροχρόνια βιώσιμη και ανταγωνιστική



πορεία μιας επιχείρησης.

4. Η γυναίκα του 2020 είναι πολυπράγμων, δυναμική, δραστήρια, απαραίτητη στην αγορά εργασίας και ταυτόχρονα ενεργή πολίτης. Αποτελεί βασικό πυλώνα της κοινωνίας μας, αν συνυπολογίσει κανείς τους νευραλγικούς σημασίες ρόλους που καλείται να διαδραματίσει στην αγορά

εργασίας, στην οικογένεια, στην κοινωνία.

Φρονώ ότι μέσα στα επόμενα χρόνια οι κοινωνικές αλλαγές που ξεκίνησαν να φέρνουν τη γυναίκα στο προσκήνιο κατά το τελευταίο τέταρτο του 20ου αιώνα θα εξελιχθούν σε τομές, που ήδη διαφαίνεται ο βαθμός στον οποίο αλλάζουν τις δομές του κοινωνικού μας χώρου.

Sofia Falida

Business Development Manager



1. Φυσικά. Οι γυναίκες κατέχουν πλέον ηγετικές θέσεις σε όλους τους τομείς της οικονομίας με μεγάλη επιτυχία. Ο δρόμος δεν ήταν εύκολος και χρειάστηκε μεγαλύτερη προσπάθεια σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους να αποδείξουμε την αξία μας, αλλά πλέον ακόμη και στις παραδοσιακά ανδροκρατούμενες κοινωνίες όπως χώρες της Μέσης Ανα-

τολής οι γυναίκες έχουν αρχίσει να έχουν θέση και λόγο στο επιχειρήν.

2. Καινοτομία, προσαρμοστικότητα, συνεχής εκπαίδευση, παρακίνηση, εγρήγορση, αποφασιστικότητα, thinking out of the box προσέγγιση. Οι επιχειρήσεις είναι ζωντανοί οργανισμοί και η αλληλεπίδραση με τις εξελίξεις οδηγούν στην ανάπτυξη.

3. Η παγκοσμιοποίηση επέφερε νέες πρακτικές διοίκησης και τρόπους διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Στην ελληνική οικονομία ακόμη και τα χρόνια που η εξωστρέφεια υπήρχε μόνο σαν λέξη σε κάποιο λεξικό στη βιβλιοθήκη μίας επιχείρησης, για τη Ναυτιλία ήταν καθημερινότητα γι' αυτό και παραμένει μέχρι σή-

μερα ο πιο δυνατός κλάδος της οικονομίας μας. Οπότε ναι η εξωστρέφεια βοηθάει στην ανταγωνιστικότητα και στην ανάπτυξη.

4. Η θέση της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία είναι πολυσύνθετη. Η γυναίκα παραδοσιακά αποτελεί ακόμη και σήμερα τη βάση της οικογένειας ως μητέρα-σύζυγος η οποία παράλληλα συμμετέχει δυναμικά στον εργασιακό στίβο, εκπαιδεύεται, αναπτύσσεται, διεκδικεί τη θέση της συνεχώς μέσα σε μία επαναδιαπραγμάτευση του χρόνου της με ταξύ οικογενειακών και εργασιακών υποχρεώσεων.

Η γυναίκα στη σύγχρονη κοινωνία είναι μία δυνατή αγωνίστρια.



Ειρήνη Στ. Νταϊφά

- Ceo STAVROS DAIFAS MARITIME CORP. S.A.
- Πρόεδρος Ναυτιλιακής Λέσχης Πειραιά
- Εντεταλμένη Δημοτική Σύμβουλος Ποδητισμού Δήμου Πειραιά

1. Πιστεύω ακράδαντα, ότι το φύλο δεν είναι ο κύριος παράγοντας που καθορίζει την επιτυχία ενός ηγετικού στελέχους σε οποιονδήποτε επιχειρηματικό τομέα, ακόμα και αν σε αυτόν δραστηριοποιούνται μέχρι τώρα, μόνον άνδρες. Οι αξίες, οι στόχοι, η επιμονή, η προσήλωση και η σκληρή δουλειά, είναι τα προσόντα που κάνουν ένα ηγετικό στέλεχος να ξεχωρίζει και αυτά τα στοιχεία δεν καθορίζονται από το φύλο.

Τα κοινωνικά στερεότυπα που λειτουργούν αποτρεπτικά ως προς τη δραστηριοποίηση και την επιχειρηματική επιτυχία μιας γυναίκας, μπορούν να καταρριφθούν μόνο από τις ίδιες τις γυναίκες, που με την κατάλληλη παιδεία, θα εισχωρήσουν άφοβα και σε ανδροκρατούμενους επαγγελματικά χώρους, για να αποδείξουν τις γνώσεις και την ικανότητά τους, να διακριθούν και να ξεχωρίσουν, χωρίς να χρειαστεί να θυσιάσουν τη γυναικεία υποστασή τους ή τη δημιουργία οικογένειας.

Ο χώρος του Επιχειρείν και ιδιαίτερα αυτός της Ναυτιλίας, παρ' όλο που συνεχίζει να είναι εξαιρετικά δύσκολος, ανταγωνιστικός, υψηλού ρίσκου και ανδροκρατούμενος, έχει αφήσει στη γυναίκα που διαθέτει γνώσεις, επιμονή και θέληση, τον χώρο και τη δυνατότητα να διακριθεί. Πεποίθησή μου άλλωστε είναι, ότι οι ικανότητες και τα ταλέντα που χαρακτηρίζουν γυναίκες και άνδρες, είναι αλληλοσυμπληρούμενα και όχι ανταγωνιστικά μεταξύ τους. Αυτά που απαιτεί η Ναυτιλία και εν γένει ο Επιχειρηματικός στίβος, είναι κατάρτιση, μεγάλη αποφασιστικότητα, αντοχή, ευρηματικότητα, δημιουργικότητα και αγωνιστική διάθεση. Στοιχεία που χαρακτηρίζουν όσους δραστηριοποιούνται

και διακρίνονται στη Ναυτιλία, ανεξαρτήτως φύλου!

2. Γεγονός είναι, πως με την είσοδο στη νέα δεκαετία, η Παγκόσμια Ναυτιλιακή Βιομηχανία βρίσκεται μπροστά σε σημαντικά γεγονότα, σε αποφάσεις και αλλαγές που αναμφίβολα θα την επηρεάσουν και που εντείνουν τις ανησυχίες για οικονομική επιβράδυνση, ως απόρροια της σημαντικά περιορισμένης παγκόσμιας οικονομικής ανάπτυξης, αλλά και της σχετικής αβεβαιότητας που συνεχίζει να υπάρχει.

Οι επιπτώσεις στην ανάπτυξη της Παγκόσμιας Ναυτιλίας και του εμπορίου, συνδέονται άμεσα με γεωπολιτικές αναταραχές σε όλο τον κόσμο, την εξάπλωση του κορωνοϊού, αλλά και με άλλα ζητήματα όπως η χρήση των νέων αποθειωμένων ναυτιλιακών καυσίμων και τα μέτρα για την απεξάρτηση της Ναυτιλίας από τον άνθρακα.

Όλα αυτά, οδηγούν την Ποντοπόρο Ελληνική Ναυτιλία σε μια άσκηση «επικίνδυνης ισορροπίας», που την κατευθύνει σε μια περίοδο μετασχηματισμού, για τον οποίο απαιτούνται κεφάλαια που θα επενδυθούν στην έρευνα, την ανάπτυξη και τις νέες τεχνολογίες.

3. Αν και ο όρος «ανταγωνιστικότητα», επιδέχεται πλήθος αναλύσεων στην Οικονομία του 21ου αιώνα, η ιδιότητα που γίνεται σχεδόν από όλους αποδεκτή, όσον αφορά την ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης, είναι το πόσο πετυχημένα κινείται μέσα σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον, άρα και πόσο εξωστρεφής είναι. Η Ελληνική Ναυτιλία που όχι απλά κινείται, αλλά διαπρέπει και πρωταγωνιστεί σε μια παγκοσμιοποιημένη αγορά, είναι από τους πλέον εξωστρεφείς Επιχειρηματικούς κλάδους, που αγωνίζεται να διατηρήσει το

οικονομικό και γνωστικό leadership που τη διακρίνει.

Στο σύγχρονο, ανταγωνιστικό και πλήρως Παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον της Ναυτιλίας, η Εκπαίδευση και η γνώση του αντικειμένου, είναι πρώτιστοι παράγοντες επαγγελματικής ανέλιξης και καταξίωσης. Η τεχνολογία της πληροφορικής για παράδειγμα, έχει πλέον ιδιαίτερη διείσδυση στο χώρο της Ναυτιλίας. Για την πλειονότητα των Ναυτιλιακών Εταιρειών η λειτουργία ενός πλοίου δεν βασίζεται μόνο στη γνώση του εξοπλισμού και των συστημάτων του αλλά και στη συνεχή ανταλλαγή δεδομένων μεταξύ των πλοίων και των γραφείων τους. Το δεδομένο αυτό δημιουργεί απαιτήσεις κατάρτισης και εκπαίδευσης, τόσο σε επίπεδο αξιωματικών και πληρωμάτων όσο και στελεχικού δυναμικού στα γραφεία. Εάν συνειδητοποιήσουμε όλοι την ανάγκη ουσιαστικής Εκπαίδευσης, που δημιουργείται και την εκμεταλλευτούμε σωστά, μπορούμε να δημιουργήσουμε ευκαιρίες ανάπτυξης και απασχόλησης μιας νέας γενιάς ανθρώπινου δυναμικού, με αυτές τις δεξιότητες και την τεχνογνωσία, που θα συμπληρώσουν την εμπειρία και τη ναυτοσύνη, που είναι δεδομένα στην Ελληνική Ναυτιλία.

4. Αν και η θέση της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία, έχει βελτιωθεί τόσο που δίδεται η εντύπωση πως η «ίση αντιμετώπιση» είναι πλέον γεγονός, θεωρώ ότι υπάρχει ακόμη απόσταση που πρέπει να καλυφθεί. Μια γυναίκα έχει

τη δυνατότητα και το δικαίωμα να συνδυάσει σπουδές, εργασία, επιχειρηματική ανέλιξη και οικογένεια χωρίς αυτός ο συνδυασμός να «φαίνεται» ουτοπικός. Σήμερα, μια γυναίκα μπορεί να διακριθεί στην Επιστήμη της επιλογής της, στον Επιχειρηματικό τομέα, στις Τέχνες και τα Γράμματα, στον Αθλητισμό, στην Πολιτική, παντού! Το γεγονός δε, ότι διαπρέπει σε πεδία δράσης που μέχρι τώρα θεωρούνταν παραδοσιακά ανδρικά, ενισχύουν την πεποίθηση της «ίσης αντιμετώπισης». Παρά το αισιόδοξο αυτό κλίμα, πιστεύω ότι υπάρχουν ενστάσεις που διατείνονται, ότι σε μια κοινωνία που συνεχίζει να είναι ανδροκρατούμενη, η θέση της γυναίκας παραμένει υπό κρίση και η ίση αντιμετώπιση γυναικών και ανδρών σε όλο το κοινωνικό φάσμα, απαιτεί ακόμη εργασία και επιμονή.

Πιστεύω ότι τα κοινωνικά στερεότυπα που λειτουργούν αποτρεπτικά ως προς τη δραστηριοποίηση και την επιχειρηματική επιτυχία μιας γυναίκας, μπορούν να καταρριφθούν μόνο από τις ίδιες τις γυναίκες, που με την κατάλληλη παιδεία και πολύ θάρρος, θα εισχωρήσουν άφοβα και σε ανδροκρατούμενους επαγγελματικά χώρους, για να αποδείξουν τις γνώσεις και την ικανότητά τους, να διακριθούν και να ξεχωρίσουν. Ακολουθώντας αυτή την οδό, οι γυναίκες έχουν καταφέρει να ανατρέψουν αρνητικά στερεότυπα δεκαετιών και να δραστηριοποιηθούν με επιτυχία σε όλους τους επιχειρηματικούς τομείς, δημιουργώντας καλύτερες προοπτικές, τόσο για τις ίδιες όσο και για όλες τις γυναίκες που θα θελήσουν να δοκιμαστούν στον εργασιακό στίβο, μελλοντικά!



Dr. Iliana Christodoulou-Varotsi

Lloyd's Maritime Academy Course Leader & Industry Consultant

1. Leadership is about highly inspiring, effective, and collaborative attitudes which create value with others, and translate a vision into acts. Historically, both men and women have been called upon to show strength and resilience, and shape their circumstances in times of peace or in times of war through brave attitudes. In this sense, they have been leaders or champions of life in their own way. We can all think of such examples in our countries or in our lives. I don't think that the capacity to become a leader is a question of gender; rather, it is a question of character and the values that a man or a woman is embedded with. It is clear that most businesses are characterised by male leadership nowadays even in countries whose legal system and culture are supposed to have provided for equal opportunities. Research and statistics clearly point to a glass ceiling and confirm that internationally the majority of leaders are still men. This is also to a large extent the case in shipping even though we tend to see a growing number of companies and ships with female leadership. In my capacity as Lloyd's Maritime Academy Course Leader and Industry Consultant I have been interacting with maritime professionals of diverse cultural backgrounds and genders-learners range from CEOs and Captains to ratings, junior or middle managers or naval personnel. Lloyd's Maritime Academy, member of Informa Connect family, is the leading provider worldwide of professional development which offers industry-based learning and professional development (in the form of e-learning and in-corporate training on the field) to thousands of maritime professionals, equally and internationally.

This unique exposure to various groups of learners has given me the chance to confirm my understanding that the vast majority of professionals are eager to create a favourable environment for



LLOYD'S MARITIME ACADEMY

their development, and the development of their organisations. They are also eager to unlock the potential of their leadership if they have the qualities needed. Well informed senior management with leadership roles that follows current trends tend to understand, at least in my opinion, the added value of female leadership, and adopt collaborative attitudes, thus creating an impetus and giving a paradigm to others. This should not be in any way a "battle of the genders" for power. Rather, it is a question of making our lives better by allowing more strategic voices to be heard if they have something constructive to propose as leaders. In practice, a woman, whether ashore or onboard, has to be assertive, dynamic, fair and effective in order to be recognised as a

strategic professional. But the truth is that she also needs to be in the right environment. I believe that more work needs to be done in this regard.

2. Current business environment is indeed under continued change. Providers of professional development can easily see the changes through the needs and expectations of actual and potential learners. For example, I see how difficult sometimes is for maritime professionals to find free qualitative time or access funding from their organisations for their professional development – organisations being exposed to all sorts of constraints nowadays... Even the most well established organisations face challenges at present and seek the right approaches to continue to be in business. The shipping sector

has been experiencing freight rate volatility, new requirements on fuel oils, the uncertainty of certain technologies, the lack of universal standards, plus other factors which are not specific to shipping, including new epidemics or the imposition of sanctions. After all, business environment reflects the changes happening in our world. One may also think of regulatory constraints that exercise pressure on profitability or even viability, fiscal burden, lack of transparency or corruption making business undertakings more complex, and many other factors which raise obstacles in one way or another to businesses. There might be good reasons for some of the factors exercising pressure but not for all. In brief, these are challenging times and they require much more than technical skills or measurable approaches. In my opinion, they require dedicated personalities surrounded by strong teams which find their work meaningful; they require smart attitudes which embrace innovative approaches, including the best of digital technologies for saving money ethically, understanding what is happening around, and drawing promptly and sensibly the right conclusions. Above all, one needs to understand behaviours, and anticipate big risks without losing focus. Not easy!

3. Extroversion and competitiveness go hand in hand. Opening up to global competitiveness presents many advantages, and when risks are also carefully considered, there is clearly a potential for generating success. For distant memories, not only extroversion includes well known techniques such as marketing, advertising, social media, networking, etc.; it is also nourished by genuine creativity and open mindedness. A true challenge to all! An extroverted strategy has the potential to become transformative, and influence market conditions, thus increase chances of suc-

cess. Extrovert entrepreneurship and extrovert businesses at large can make the most of globalisation and international markets, and benefit from more business opportunities. Even though shipping tends to be viewed as a conservative area, it may be recalled that it is a truly global and extrovert business, building bridges, and creating value without national boundaries.

4. In Greek mythology Athena was the Goddess of wisdom and warship; Goddess Aphrodite (Venus) represented beauty and love, and Hera was the Goddess of marriage and birth. This parallel showcases in my opinion how multifaceted the role of women has always been; and it will always be such. While there is not a single or pre-determined path, women in modern societies have the right to educate themselves - statistics suggesting that the average level of education of women has improved across rich and poor countries. Yet, equality of income according to gender continues to be a challenge (The Economist, 6 February 2020). That said, women in modern societies choose their partners or spouses, found a family, and tend to enjoy relational equality. They find and change jobs, and the most ambitious ones seek power and contribute to growth or societal change. In other words, in modern societies women show who they are through their acts. The right to make choices, and gain respect is in my opinion pivotal. It presupposes self-respect and the capacity to work in harmony with other industry professionals. I don't think that women need to give up their feminine features in order to show assertiveness or embrace robust management models which belong to the past. Whether it is about building a career or a family life, what is essential in my eyes is to be able to convey the message with clarity, and fairness; and this of course applies equally to all.

Μαρία Μ. Τριποδίτη

- General & Marketing Manager of Piraeus Marine Services S.A.
- General Manager of MARILIA IKE
- Treasurer of Chios Marine Club
- Member of The International Propeller Club of Piraeus

1. Φυσικά οι γυναίκες μπορούν να ηγηθούν σε κάθε εργασιακό κλάδο. Οι γυναίκες σήμερα είναι μορφωμένες, χειραφετημένες, ανεξάρτητες, δυναμικές και μπορούν άνετα να διακριθούν σε επαγγέλματα που μέχρι πρόσφατα θεωρούνταν ανδροκρατούμενα. Έχουν αποδείξει ότι έχουν τη δυναμική να συνδυάσουν τη μητρότητα με την επιτυχημένη καριέρα και ταυτόχρονα αποδεικνύουν περίτρανα ότι είναι όχι μόνο ισάξιες αλλά και σε πολλές περιπτώσεις ανώτερες από πολλούς άντρες.

2. Σε έρευνα του 2019, η Ελλάδα κατέκτησε την πρώτη θέση ως η χώρα με το πιο περίπλοκο επιχειρηματικό περιβάλλον, γεγονός που εξηγεί σε μεγάλο βαθμό τις δυσκολίες προσέλκυσης επενδύσεων. Πιστεύω, λοιπόν, πως για να αντιμετωπιστεί και να βελτιωθεί το ελληνικό επιχειρείν θα πρέπει πρωτίστως οι ελληνικές υφιστάμενες νομοθεσίες συνδυαστικά με τους περιπλοκούς νόμους στην αγορά εργασίας να οδηγήσουν σε μία οριστική γραμμή λει-

τουργίας των επιχειρήσεων έτσι ώστε να μην προκύπτουν συνεχώς νέες μεταβολές και νέα μέτρα. Σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα, νόμοι έρχονται σε σύγκρουση μεταξύ τους, γεγονός που το κάνει ακόμα πιο δύσκολο για τον επιχειρηματία να επιλέξει ποιον δρόμο θα ακολουθήσει για την ορθή λειτουργία της εταιρίας του. Σημαντικό ρόλο φυσικά σε αυτά τα αποτελέσματα κατέχει η ανεπαρκής καθοδήγηση εκάστοτε της ελληνικής κυβέρνησης. Με την αβεβαιότητα του αύριο η επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων θα απομακρύνεται όλο και πιο πολύ.

Δεν είναι τυχαίο ότι η ελληνική ναυτιλία, που είναι πρώτη στον κόσμο, έχει επιλέξει να διαχωρίζεται από την πολιτική ηγεσία και επιλέγει να ακολουθεί και να σέβεται τους διεθνείς κανόνες.

Ιδανικά, θα πρέπει οι ελληνικές επιχειρήσεις να παρουσιάζουν άμεση ευελιξία και προσαρμοστικότητα προς τα νέα δεδομένα ακολουθώντας φυσικά τη σοφία, την αντίληψη και τη διορατικότητα ενός έμπειρου στελέχους.

3. Με τον όρο 'εξωστρέφεια' περιγράφεται ο άνθρωπος αυτός που δεν κλείνεται στον εαυτό του, αλλά προβάλλεται δυναμικά προς τα έξω. Ο ίδιος όρος μπορεί να χρησιμοποιηθεί και για την περιγραφή των επιχειρήσεων αυτών που έχουν επιλέξει να στραφούν με κάποιο τρόπο προς το εξωτερικό. Προσωπικά κι επιχειρηματικά, λοιπόν, υποστηρίζω την αντίληψη αυτή μιας και πιστεύω ότι μία τέτοια κίνηση επιφέρει καλές εμπορικές σχέσεις, νέες επενδύσεις, και φυσικά, αυξανόμενα κέρδη. Εκτός από την εκάστοτε επιχειρηματική επιτυχία, αναδιοργανώνεται και ανεβαίνει ταυτόχρονα η οικονομία της χώρας και δημιουργείται ανάπτυξη.

Πολλοί κατατάσσουν την εξωστρέφεια ως συνώνυμο της ανταγωνιστικότητας. Θεωρώ ότι θα πρέπει συνεχώς μία επιχείρηση να βρίσκει τρόπους και ιδέες συχνής προβολής και να κρατάει το όνομά της στο προσκήνιο. Δεν πρέπει να επαναπαυόμαστε ποτέ. Τα μικρά ψαράκια κάποια στιγμή μεγαλώνουν και τρώνε τα μεγάλα. Ειδικά στη ναυ-



τιλία, που είναι ένας χώρος που ταυτόχρονα μας ενώνει όλους αλλά μας φέρνει και σε άμεση ανταγωνιστικότητα. Γι' αυτό και προσπαθείς μονίμως να βρίσκεσαι στην επιφάνεια. Γι' αυτό, κάθε επιχείρηση θα πρέπει να στοχεύει σε μία υγιή επιχειρηματικότητα, στην καινοτομία και στην ποιοτική διαφοροποίηση.

4. Στη σύγχρονη κοινωνία η θέση της γυναίκας ενισχύεται σημαντικά. Νέα δεδομένα υπάρχουν πλέον τόσο στον εργασιακό όσο και στον οικογε-

νειακό χώρο για τα δύο φύλα. Όσον αφορά στον πρώτο, δημιουργούνται πλέον ίσες ευκαιρίες με τους άντρες και η μορφωμένη σύγχρονη γυναίκα μπορεί να διεκδικήσει κάθε θέση εργασίας ακόμα και σε θέσεις που κάποτε θεωρούνταν προνόμιο των ανδρών. Ισχυρό παράδειγμα η πρόσφατη εκλογή της Προέδρου της Δημοκρατίας. Κι αν μιλήσουμε συγκεκριμένα για τη Ναυτιλία μας, πολλά είναι τα γυναικεία ονόματα που έχουν εδραιωθεί αξια στον χώρο μας.

Irene Notias

Founder & Managing Director



1. Για εμένα δεν θα έπρεπε κανονικά να τίθεται τέτοιο θέμα διότι στην εποχή μας βλέπουμε σ' όλο τον κόσμο γυναίκες καταξιωμένες σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα. Άρα, η απάντησή μου είναι: Βεβαίως, αλλά πάντα αξιοκρατικά! Π.χ. μια καπετάνισσα (που τα τελευταία χρόνια είναι πολύ συνηθισμένο) αν είναι σε καλή φυσική κατάσταση, δυνατή προσωπικότητα, αποστασιοποιημένη συναισθηματικά και δεν προβάλλει τη γυναικεία φύση της, να μπορεί να ηγηθεί ενός πληρώματος που είναι κάτι ιδιαίτερο και δύσκολο. Άρα μπορεί παντού.

2. Να υπάρχει αξιοκρατία, αξιοπιστία, οι επιχειρήσεις να είναι systemic, με διαδικασίες, άρτια οργάνωση και να αντιμετωπίζουν τις γυναίκες ισότι-

μες και ισάξιες των ανδρών στην εξέλιξη και στη λήψη αποφάσεων.

Η ίδια η γυναίκα πρέπει να πιστέψει στην αξία της και στον εαυτό της, αλλά με ταπεινότητα, ενσυναίσθηση και όχι ανταγωνιστικά. Μεγάλο ρόλο φυσικά παίζουν η εκπαίδευση και η εμπειρία.

Όταν ήμουν στην ΝΥ στο πανεπιστήμιο, όπου σπούδασα International Management (εκπαιδευόμασταν να κάνουμε διαχείριση πολυεθνικών εταιρειών), ανεξάρτητως φύλλου, μας προετοίμαζαν και μας εκπαιδευαν, σε διευθυντικές θέσεις πολυεθνικών οργανισμών δίνοντας μας ίδιες ευκαιρίες ανέλιξης. Στην Αμερική πολυεθνικές εταιρείες ζητούν για την θέση του CEO γυναίκες πάνω από 60 που έχουν μεγαλώσει τα παιδιά τους και έχουν

την ικανότητα και την τεχνολογία να διοικήσουν και να απογειώσουν τις εταιρείες με τις ικανότητές τους.

3. Βεβαίως και μπορεί. Οι επιχειρήσεις πρέπει να είναι εξωστρεφείς αλλά να έχουν και διαφάνεια.

4. Είναι ψηλά. Είναι η Βασίλισσα ή η Πριγκίπισσα, ανάλογα με την ηλικία της (χαχαχα). Μην ξεχνάμε πόσες γυναίκες έχουν κατορθώσει να είναι στοργικές μάνες, καλές σύντροφοι και παράλληλα επιτυχημένες επιχειρηματίες! Η ελληνίδα μάνα δεν παίζεται. Η γυναίκα κυριαρχούσε, κυριαρχεί και θα κυριαρχεί στην κοινωνία αφού είναι η πηγή της ζωής (μάννα), κρατάει ενωμένη την οικογένεια, μπορεί και κυκλοφορεί με γόβες αλλά φοράει και τα αντρικά παντελόνια!



Κριστιάνα Πρεκεζέ

Executive Coordinator HELMEPA

1. Ιδιαίτερα στην εποχή μας, οι γυναίκες μπορούν και πρέπει να τους δοθεί η ευκαιρία να ηγηθούν επιχειρήσεων, οργανισμών και φορέων. Σήμερα, τα χαρακτηριστικά της σωστής ηγεσίας αλλά και του αποδοτικού μάνατζμεντ έχουν αλλάξει και αναδεικνύονται ως χρησιμότερα εκείνα που κατ'εξοχήν οι γυναίκες διαθέτουν όπως οι επικοινωνιακές δεξιότητες, το πνεύμα δημιουργικότητας, η διαχείριση της αλλαγής, η ενθάρρυνση της ομαδικότητας και η προσαρμοστικότητα.

Οι γυναίκες διαθέτουν, και λόγω της φύσης τους, τα απαραίτητα σήμερα soft skills όπως η οργάνωση και διαχείριση του χρόνου και η κριτική σκέψη ενώ και το multi-tasking είναι αναμφισβήτητα ορισμένα από τα ατού των γυναικών στην εργασία.

Είναι δυσάρεστη όμως, αλλά κοινή, η διαπίστωση ότι και στις πιο εξελιγμένες κοινωνικά χώρες, εξακολουθούν και σήμερα να υφίστανται εμπόδια για την ανέλιξη των γυναικών στην ιεραρχία καθώς υπάρχει η αόρατη "γυάλινη οροφή". Στο θέμα της προαγωγής, συχνά οι άνδρες κρίνονται με βάση την προοπτική απόδοσής τους, ενώ οι γυναίκες με βάση την απόδοση που έχουν ήδη σημειώσει. Με άλλα λόγια, μια γυναίκα με τα ίδια τυπικά προσόντα - σπουδές, γλώσσες, προϋπηρεσία κλπ - με έναν συνάδελφό της άνδρα, θα κριθεί με κύριο γνώμονα αν έχει ήδη αποδείξει την αποτελεσματικότητά της. Κι ακόμη χειρότερα, σε χώρες που δεν το περιμένει κανείς, ισχύει ακόμη η αμοιβή μιας γυναίκας εργαζόμενης να είναι χαμηλότερη από εκείνη του άνδρα για την ίδια θέση! Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, πρόσφατη έρευνα έδειξε κατά μέσον όρο 15% μισθολογική διαφορά.

Ορισμένα κλισέ για τις αδυναμίες των γυναικών έχουν δε εμπεδωθεί τόσο πολύ στη συνείδηση και σκέψη πολλών από μας, ώστε σε περιπτώσεις που μια γυναίκα ανεληχθεί στην ιεραρχική κλίμακα με ταχύ ρυθμό είναι πι-

θανό να αμφισβητηθεί ότι το κατόρθωσε με την αξία της και να αντιμετωπιστεί με δυσπιστία ακόμη και από άλλες γυναίκες!

Ευτυχώς καταγράφονται και σημαντικές θετικές εξελίξεις. Είναι γεγονός πως υπάρχει σταδιακή διεύρυνση γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες βαθμίδες της Ελληνικής επιχειρηματικής σκηνής όπως καταγράφονται και στις ετήσιες διακρίσεις στο πλαίσιο των "High Heels on High Hills".

Αρκετά είναι και τα παραδείγματα στο εξωτερικό όπου εταιρείες εμπιστεύονται τη θέση του CEO και του Προέδρου σε γυναίκα. Σήμερα, 12 από τις Forbes 500 εταιρείες έχουν στο τιμόνι τους γυναίκα. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι γυναίκες κατέχουν το 28% των υψηλών θέσεων μάνατζμεντ.

2. Οι συνεχείς προκλήσεις είναι νομίζω η νόρμα σήμερα και η αλλαγή πλέον η μόνη "σταθερά". Πέρα από το πλαίσιο που η Πολιτεία πρέπει βέβαια να θεσπίζει για να διευκολύνει την επιχειρηματική δραστηριότητα, η αντιμετώπιση των προκλήσεων και των συνεχών μεταβολών από τον επαγγελματία, γυναίκα ή άνδρα, απαιτεί ευελιξία, διορατικότητα, βούληση για καινοτομία, συνεχή ενημέρωση και άνοιγμα σε συνέργειες. Όλα αυτά όμως δεν είναι άλλωστε χαρακτηριστικά που πάντα έκαναν τη διαφορά και έφερναν την επιτυχία;

3. Θα αφήσω αυτήν την ερώτηση στους πλέον ειδικούς καθώς δεν είμαι οικονομολόγος και δεν εργάζομαι σε επιχείρηση αλλά σε ναυτιλιακό οργανισμό, με Μέλη εταιρείες και οργανισμούς, που πιστεύουν στην κοινή εθελοντική δέσμευση για την πρόληψη της ρύπανσης των ωκεανών, την ενίσχυση της ασφάλειας στη θάλασσα και την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση. Και μέσα από αυτήν τη δέσμευση και τις κοινές προσπάθειες, εκφράζουν έμπρακτα την Εταιρική Κοινωνική τους Ευθύνη.

4. Αποτελεί ίσως κοινοτυπία να ειπωθεί, καθώς είναι γενικά παραδεκτό, πως η σύγχρονη γυναίκα στη Δυτική κοινωνία έχει αναλάβει πολλούς και δύσκολους ρόλους ταυτόχρονα. Και στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, αποδεικνύει ότι τα καταφέρνει να διαικπεραιώσει όλες τις απαιτήσεις, με ένα κόστος βέβαια, για την κάθε μια από εμάς διαφορετικό. Είδα πρόσφατα ένα χαρακτηριστικό σκίτσο όπου νέοι, άνδρες και γυναίκες, είναι στην αφετηρία αγώνα δρόμου με τ' εμπόδια στο στίβο ξεκινώντας όλοι στην ίδια γραμμή. Όμως, στις γραμμές που τρέχουν γυναίκες τα εμπόδια "εμπλουτίζονται" από κούνιες μωρών, πλυντήρια ρούχων, σιδερώστρες κλπ. Έτσι λοιπόν στο στίβο της ζωής, οι γυναίκες, ακόμη κι αν τους δόθηκαν ίσες ευκαιρίες σπουδών και επιλογής επαγγέλματος, πρέπει συχνά να συνδυάσουν κι άλλα "καθήκοντα" ή να κάνουν δύσκολες επιλογές.

Μιλώντας ειδικότερα για τις γυναίκες στο χώρο της ναυτιλίας, τον οποίον γνωρίζω καλύτερα, πρέπει να παραδεχτώ ότι έχει αλλάξει κατά πολύ η κατάσταση τα τελευταία 30 χρόνια όταν ξεκίνησα να εργάζομαι στην Ελλάδα. Η παρουσία γυναικών σε ναυτιλιακά γραφεία δεν είναι πλέον κυρίως σε γραμματειακές θέσεις αλλά σε ζωτικά τμήματα όπως στο operation, το τμήμα πληρωμάτων, το HSQE κ.ά. Γυναίκες ναυπηγοί, επιθεωρητές, ναυλωτές, εμπειρογνώμονες στον τομέα των ασφαλίσεων, της εμπορίας καυσίμων, εξειδικευμένοι νομικοί σε μεγάλα δικηγορικά γραφεία και εταιρείες είναι η απόδειξη της ένταξης του γυναικείου φύλου στην κατά βάση ανδροκρατούμενη ναυτιλιακή βιομηχανία.

Ακόμη, είναι αξιοσημείωτο πως ένας αριθμός νέων γυναικών έχει αναλάβει τα ηνία των οικογενειακών επιχειρήσεων και συμβάλλει με επιτυχία στην εξέλιξή τους, σε έναν ιδιαίτερα ανταγωνιστικό τομέα.

Παράλληλα όμως, όταν γεγονότα όπως η πρόσληψη μιας



•HELMEPA•

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ
ΘΑΛΑΣΣΙΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ
HELLENIC MARINE ENVIRONMENT
PROTECTION ASSOCIATION

νέας κοπέλας, της πρώτης γυναίκας Μηχανικού του Εμπορικού Ναυτικού στην ακτοπλοία, η προαγωγή μιας άλλης αξιωματικού σε Υποπλοίαρχο σε κρουαζιερόπλοιο και η εκλογή μιας τρίτης στο ΔΣ της ΠΕΠΕΝ αποτελούν ειδήσεις και πρωτοσέλιδα νέα στα ηλεκτρονικά μέσα, τότε νομίζω πως έχουμε να διανύσουμε πολύ δρόμο μπροστά μας πριν μιλήσουμε για την ισότητα των γυναικών στο ναυτιλιακό χώρο.

Προσωπικά πιστεύω πως οι γυναίκες οφείλουν να κυνηγήσουν τα επαγγελματικά τους όνειρα, να ακολουθήσουν την πορεία που τους συναρπάζει και να κάνουν εκείνο που τους αρέσει πραγματικά γιατί μόνον τότε θα αποδώσουν στο μέγιστο βαθμό αλλά θα λάβουν και την ηθική ικανοποίηση της επιτυχίας και της αναγνώρισης, την προσωπική ανάπτυξη και την κοινωνική καταξίωση. Στο δρόμο αυτό, είναι σημαντικό να έχουν στη διάθεσή τους ένα μέσο, έναν φορέα που υποστηρίζει την επαγγελματική εξέλιξη μέσα από την κατάλληλη ενημέρωση, διευκολύνει τις συνεργασίες μέσα από γνωριμίες και επιχειρεί να ενισχύσει δεξιότητες για περισσό-

τερες επαγγελματικές ευκαιρίες, όπως η WISTA (Women International in Shipping and Trading) Hellas.

Από τη θέση μου ως Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της WISTA Hellas, προσπαθώ να ενισχύσω ενέργειες που υλοποιούν το τρίπτυχο Ενημέρωση - Δικτύωση - Ενδυνάμωση (Inform - Connect - Empower) ώστε να υπάρχουν ακόμη περισσότερες δυνατότητες πληροφόρησης και ενεργούς δικτύωσης των επαγγελματιών γυναικών στον τόσο δυναμικό χώρο της Ελληνικής ναυτιλίας.

Θα ήθελα λοιπόν κλείνοντας, να παροτρύνω τις επαγγελματίες γυναίκες, που απασχολούνται σε διαχειρίστριες εταιρείες αλλά και στην ευρύτερη ναυτιλιακή κοινότητα στην Ελλάδα, να γνωρίσουν από κοντά τις δραστηριότητες της WISTA Hellas και να συμβάλλουν στην αλληλοενδυνάμωση όλων με την ανταλλαγή εμπειριών, τη μετάδοση γνώσης και πληροφόρησης καθώς και την υποστήριξη των νεότερων στα πρώτα τους επαγγελματικά βήματα ώστε να πατήσουν γερά και να ανοίξουν με τη σειρά τους νέους δρόμους για τις επόμενες γενιές. Αυτό θα είναι σίγουρα προς όφελος όλων!

ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ MEDITERRANEAN MARITIME ACADEMY

ΚΑΡΙΕΡΑ ΣΤΟ ΕΜΠΟΡΙΚΟ ΝΑΥΤΙΚΟ

ΜΕ 2 ΧΡΟΝΙΑ ΣΠΟΥΔΕΣ ΚΑΙ
12 ΜΗΝΕΣ ΘΑΛΑΣΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΚΥΠΡΙΑΚΟ ΔΙΠΛΩΜΑ
ΑΝΘΥΠΟΠΛΟΙΑΡΧΟΥ
ΚΑΙ Γ' ΜΗΧΑΝΙΚΟΥ

ΜΕ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ
COSMOS
NAUTICAL TRAINING CENTRE

Η ΜΟΝΗ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ
ΜΕ ΠΡΟΑΓΩΓΙΚΑ ΔΙΠΛΩΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



ΦΡ. ΡΟΥΣΒΕΛΤ 86 ΛΕΜΕΣΟΣ, 3011 ΚΥΠΡΟΣ
ΤΗΛ. +357 25 350 352 ΦΑΞ. +357 25 350 353
mediterranean@nauticalacademy.org

www.nauticalacademy.org





Despoina Xynou

Partner/ Advocate

Gauci-Maistre Xynou (Legal | Assurance)

commissioned by American Express published last September, which clearly manifests the massive impact women are having on the US economy by creating revenue and jobs regenerating communities and districts in the process. Two salient quotations are:

1) "America's total number of businesses headed by women ballooned 21% between 2014 and 2019 to nearly 13 million establishments."
2) The share of women-owned businesses represented among all businesses has increased from 4.6 percent in 1972 to 42 percent in 2019.

Even if statistics may not be readily available, many other countries are telling the same story. Yet another significant development in this regard is the soaring amount of female pensioners the world over who have ventured into starting their own business in their 60s thanks to their business acumen as well as their IT savvy skills.

Having said that and despite the ground gained by women over the past few decades, the road is still long to remove glass ceilings. I believe that truly successful results will only be reached when we no longer talk of women striving to succeed as much as men do in the business world, but when such success is regarded as natural.

2. We live in rapidly changing times, especially for businesses, there are new opportunities, however, there are also new challenges. The workplace of the future is flexible given the escalating impact of intrapreneurs and digital nomads; the genie is already out of the bottle and there is no putting it back inside! Globalisation, technology revolution, borderless business environment, workforce diversity; these are just few of the challenges businesses face. Recognising and overcoming the difficulties are essential for the growth of every enterprise.

Flexibility, adaptability, training of employees, reorganisation, updating procedures and policies, amongst other, should assist companies to overcome the challenges and also grow and develop.

It is also crucial for companies to wake up to the need to cultivate ways to both attract and retain employees across all age groups. While ageism is an often ignored type of discrimination, the more on-the-pulse companies manifest that multi-age and multi-cultural teams of men and women are the most productive because they pool in the wealth and vibrancy of diverse beliefs, outlooks and strengths.

Commitment to corporate social responsibility is another development impacting the business world. Again this is becoming much more than nurturing a feeling of connection by reaching out to various social sectors. It is an undisputed fact that companies can no longer dismiss the importance and dire need of sustainability.

The dizzying speed of technological advances, particularly in Artificial Intelligence are definitely posing unprecedented challenges as well as opportunities which I feel we still need to come to terms with. I believe that the business world is on the cusp of a seismic change that will effectively re-create our lifestyles and re-write our history. Exciting and disconcerting at the same time.

Meanwhile, the ongoing challenges of globalisation and compliance with all new regulations entering into force continue to keep up the pressure of 'staying on top of the game'. Recognising and overcoming the difficulties turn challenges into opportunities enabling the growth of every enterprise. Once more, it is important to highlight how flexibility, adaptability, retraining of employees, creativity, reorganisation, updating procedures and policies are

the way forward to shape the emerging business landscape.

3. Competitiveness in business has always been about getting the message across to your potential and actual clients that in itself is based on an outward orientation. What has changed is the way businesses are going about it. I need hardly allude to how social media has revolutionised the image, the visibility and not merely the marketing and advertising of any business in a borderless world.

The consequence of all this unequivocally points to the crucial importance of building trust in a world that is mired in hype and fake news. I believe that being both open and authentic are the requisites which give an edge to a business today for people are increasingly clamouring for a corporate world with a social conscience.

Openness to innovation is yet another decisive factor. Therefore it is fundamental for any business to harness innovation; to be open about its corporate culture as well as message; and outward looking with a strong commitment to make a positive difference in people's lives. Thinking outside the box complements innovation and commitment to excellence. At Gauci Maistre - Xynou (Legal | Assurance) innovation is at the centre of our way of doing things, in our corporate functions, business models and processes. Law firms must learn to innovate to remain competitive, survive in the ever-changing marketplace and ensure that the client's professional needs are met.

4. It is wonderful to celebrate the many strides forward that women have made in comparison to our mothers and grandmothers. Women today have proved themselves in positions of power carrying considerable decision-making authority and game-changing leadership positions. Fin-

Gauci-Maistre
Xynou
LEGAL | ASSURANCE

1. Although more women are leaving their mark at the helm of corporations, I firmly believe that leadership qualities transcend gender; otherwise, more and more gender bias will be inculcated and this is precisely what men and women do not need to be hounded by. Leadership is a matter of vision and aptitude which should enable teams to grow alongside the enterprise. It is indeed heartening to see that in the plethora of leadership-themed articles and studies, the focus is rightly on what makes a good leader irrespective of being a man or a woman.

I feel that the best leaders are problem solvers and empaths, thoughtful in their approach, patient to listen to what others have to say by championing open lines of communication and collaboration between departments. The onus of problem-solving takes the ability to find like-mindedness in differences and the skill to connect the dots beyond the problem itself

while steering clear from corporate politicking. Pre-empting roadblocks and planning for the future are also intrinsic to problem-solving.

Furthermore, leaders must walk the talk of happy employees work better and with more enthusiasm from the ground up. Giving sufficient feedback is the first point-of-take off in this regard so that employees know where they stand, in terms of job performance and both short/long-term goals. This is why emotional intelligence is gaining traction so that learning empathic techniques provide helpful appraisal that interweaves appreciation and candour.

Although there are several studies showing that women are better empaths than men, once again, the determining factor is character and not gender; there are women who do not score high on emotional intelligence just as there are men who do.

I would also like to refer to the latest State of Women-Owned Businesses Report,

land's young all female led coalition government elected last December is certainly a milestone though not so surprising given its long tradition of appreciating and advancing women. At 34, Sanna Marin is the world's youngest head of state. Closer home, Katerina Sakellaropoulou, a high court judge and ardent human rights advocate, truly made history when she was elected as Greece's first female president.

Two years have passed since Iceland implemented a new law banning pay discrimination on the basis of gender. It is the first country to legally require employers pay women equal wages as men for the same job. And I fervently hope that the momentum for other countries to follow gains more speed for this type of injustice is truly deplorable.

Women no longer lag behind men in most study areas and occupations. Moreover, women's all round contribution to society needs recognition not proof. Undoubtedly, women today have more freedom in the broadest sense to fulfil their dreams. Yet gender bias and stereotypes persist keeping countless women disadvantaged.

As a result, the role of women in today's society is inevitably culture bound in the way women receive different amounts of respect. Although there is still a great deal to be done to eliminate gender inequality, women believe in themselves more and more. I have no doubt that such a sense of empowerment underlined with delivered success will continue to act as a catalyst for redressing gender bias and discrimination.

Gauci-Maistre Xynou

(Legal | Assurance)

147/8 St. Lucia Street

Valetta VLT 1185, Malta

Email: info@gmxlaw.com

Website: www.gmxlaw.com



GMX LinkedIn

Martha Gnaedig

General Manager
COWA HELLAS S.A.

1. Σαφώς, στην εποχή μας οι γυναίκες μπορούν να ηγηθούν σε κάθε είδους επιχείρηση. Το ποσοστό των ανδρών σε ηγετικές θέσεις, είναι αναμφισβήτητο ακόμα πολύ υψηλό, όμως, οι γυναίκες αναρριχώνται στην κλίμακα της ηγεσίας με ταχείς ρυθμούς.

2. Δεδομένης της προδιαγραφόμενης ανάπτυξης, κάθε επιχείρηση οφείλει να διασφαλίσει κατ' αρχάς τη σταθερότητά της και εν συνεχεία την ανάπτυξή της, στο τωρινό ραγδαία μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον. Το ήθος, οι αξίες και η καινοτομία της κάθε επιχείρησης θα παράξουν το μελλοντικό πλούτο του κάθε κλάδου. Όλοι μαζί, υπό το πλαίσιο του ήθους, θα διασφαλίσουμε το σωστό πλαίσιο για το επιχειρηματικό περιβάλλον του μέλλοντος.

3. Η εξωστρέφεια είναι μονόδρομος και βασική προϋπόθεση για τη σωστή ανάπτυξη κάθε επιχείρησης. Η ανάπτυξη προϋποθέτει την αμφίδρομη επικοινωνία της επιχείρησης με τους συνεργάτες της, έχοντας συμπεριλάβει στην κουλτούρα της το κοινωνικό αποτύπωμα της προς την κοινωνία και το περιβάλλον.

4. Το κύτταρο της κάθε κοινωνίας, όπως και της σύγχρονης κοινωνίας, είναι η οικογένεια. Η σύγχρονη γυναίκα, εκτός του εργασιακού της χώρου, οφείλει πρωτίστως να διατηρήσει τον ενωτικό ρόλο που έχει εντός της οικογένειάς. Ορισμένοι καταλυτικοί ρόλοι της γυναίκας εντός του οικογενειακού πλαισίου είναι η διαπαιδαγώγηση, η ένωση και η ισορροπία. Γίνεται λοιπόν αντιληπτό, πως η



γυναίκα σε περίπτωση που αναλάβει μία υψηλή θέση καριέρας, οφείλει να διατηρήσει αυτά τα ποιοτικά χα-

ρακτηριστικά, αλλά και να τα μεταδώσει στον περίγυρό της και κατ' επέκταση στο κοινωνικό σύνολο.

Μαρία Μιχαηλοπούλου

Εντεταλμένη Δημοτική
Σύμβουλος Παλαιού Φαλήρου για
θέματα Τουρισμού & Ναυτιλίας

1. Ήδη οι Γυναίκες κρατάνε Ηγεμονικά σκήπτρα σε Φορείς, Επιχειρήσεις, Οργανισμούς Παγκοσμίως. Να μην αναφέρω παραδείγματα για να μην προσωποποιήσω την ερώτησή σας. Απλά μη ξεχνάμε ότι πρόσφατα στο Ύπατο αξίωμα Πρόεδρου Ελληνικής Δημοκρατίας είναι Γυναίκα.

2. Το υψηλό επίπεδο σπουδών παράλληλα με την προσωπική Εντιμότητα, Ειλικρίνεια αλλά και τη σταθερότητα Φορολογική, Χωροταξική από πλευράς κράτους, Πιστοποίηση Υπηρεσιών και γνώση καινοτομιών άλλων κρατών συμβάλουν στην αντιμετώπιση

της ανταγωνιστικότητας.

3. Η εξωστρέφεια σίγουρα παράγει απο.τελέσματα σε συνδυασμό με βελτίωση παραγόντων εσωτερικής επιχειρηματικότητας. Εννοώ η εσωτερική παραγωγή (Πρωτογενής Παράγοντας) βιομηχανία με νέα σύγχρονα πρότυπα, πιστοποίηση Υπηρεσιών ώστε να μπορέσει εν συνεχεία να γίνει εξαγωγικό ένα προϊόν.

4. Η θέση της Γυναίκας και τώρα και πάντα Ήταν, Είναι και θα είναι στο πιο ψηλό σκαλί γιατί πάνω απ' όλα όλοι οφείλουμε την Ύπαρξή μας σε μια Μάννα. Όμως μέσα από αγώνες η Γυναίκα έχει καταφέρει να κα-



τακτήσει Κορυφές σε όλα τα Μορφωτικά, Κοινωνικά, Πολιτιστικά Επιχειρηματικά

δρώμενα. Το ζητούμενο είναι ο αριθμός να μεγαλώσει και με άλλες Γυναίκες.

Βασιλική ΒλαχαντώνηChief Financial Officer
Langlois Enterprises Ltd

1. Οι σύγχρονες γυναίκες έχουν αποδείξει ότι μπορούν να κατακτούν δύσκολες κορυφές. Σε πολυάριθμους επιχειρηματικούς κλάδους συναντούμε σήμερα γυναίκες στις ανώτερες θέσεις. Ελληνίδες οι οποίες δεν βρίσκονται απλώς στα υψηλότερα πόστα αλλά κατορθώνουν και να ηγούνται. Όλοι γνωρίζουμε ότι η πραγματική ηγεσία δεν απορρέει από τη θέση αλλά από τη δυνατότητα να εμπνέεις, να καθοδηγείς, να φέρνεις αποτελέσματα, να ακολουθείς τις τεχνολογικές εξελίξεις και να αλλάζεις τα δεδομένα στη σύγχρονη πραγματικότητα. Στο νέο πλαίσιο των επιχειρηματικών δομών ο «manager» έχει πλέον αντικατασταθεί από τον «leader».

Είναι αλήθεια, βέβαια, ότι σε ορισμένους χώρους διατηρούνται ακόμη στερεότυπα και νοοτροπίες που βάζουν εμπόδια στην πορεία των γυναικών προς τα υψηλότερα σκαλοπάτια. Αυτά, όμως, είναι κατάλοιπα που δεν συνιστούν πια τον κανόνα αλλά μόνο την εξαίρεση. Με την καθημερινή μας δραστηριότητα και εξέλιξη διεκδικούμε όλο και περισσότερο το δικαίωμα να κρινόμαστε σύμφωνα με τις ικανότητες και τις επιδόσεις μας και όχι με βάση το φύλο μας. Το αποτέλεσμα είναι τα «άβατα» του παρελθόντος να καταρρέουν το ένα μετά το άλλο. Και μαζί τους τελειώνει και η απαρχαιωμένη πια αντίληψη περί «ανδρικών» και «γυναικείων» μορφών του επιχειρείν.

Πιστεύω, όμως, ότι η συζήτηση δεν θα πρέπει να εγκλωβίζεται πια στο «αν οι γυναίκες μπορούν να ηγηθούν». Αυτό είναι πλέον κάτι γνωστό και αποδεδειγμένο. Σε ένα μεγάλο ποσοστό έχουμε αμερόληπτη κρίση, υψηλή ενσυναίσθηση, ευαισθησία και ανοιχτό μυαλό ώστε να αντιλαμβανόμαστε άμεσα τις όποιες κρίσεις και αλλαγές. Με την πολυπλοκότητα του τρόπου σκέψης που μας χαρακτηρίζει, έχουμε τη δυ-

νατότητα να προσαρμόζουμε καταστάσεις και συμπεριφορές ανάλογα κάθε φορά με την περίσταση. Άλλοτε δείχνοντας με αποφασιστικό τρόπο τη δυναμικότητά μας και άλλοτε χρησιμοποιώντας τη διαλλακτική πλευρά μας ώστε να ηρεμούμε πνεύματα και συμπεριφορές.

Το κρίσιμο ερώτημα σήμερα είναι «τι εμποδίζει τις γυναίκες να ηγηθούν». Συνεπώς, το ενδιαφέρον μας θα πρέπει να στραφεί στο πως θα δημιουργήσουμε τις συνθήκες εκείνες που θα επιτρέψουν στις γυναίκες να αναρριχηθούν σε υψηλές θέσεις ευθύνης. Βάσει της αξίας, της δημιουργικότητας αλλά και του ταλέντου τους.

Με άλλα λόγια οφείλουμε να αναζητήσουμε τρόπους αντιμετώπισης του γνωστού φαινομένου της «γυάλινης οροφής». Της τάσης, δηλαδή, να συναντάς λιγότερες γυναίκες όσο ανεβαίνεις στην ιεραρχία μιας επιχείρησης. Στον χώρο της ναυτιλίας, για παράδειγμα, βλέπουμε σήμερα, με μεγάλη ικανοποίηση ότι η γυναίκα είναι παρούσα στα υψηλότερα κλιμάκια. Ταυτόχρονα, όμως, διαπιστώνουμε ότι χρειάζονται να γίνουν ακόμη πολλά ώστε να πείσουμε τις ναυτιλιακές εταιρείες να «επενδύσουν» στις γυναίκες τόσο στα γραφεία όσο και στο δυναμικό των πλοίων. Στο πλαίσιο αυτό, παρατηρούμε τελευταία να γίνονται βήματα τόσο από τον IMO (Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός) όσο και από άλλους κυβερνητικούς ή μη οργανισμούς.

Ένα ακόμα στοιχείο που μπορεί να συντελέσει αποτελεσματικά προς την αλλαγή νοοτροπίας είναι και η ναυπηγική τεχνολογική εξέλιξη που με αφορμή και τις περιβαλλοντικές αλλαγές την καθιστούν επιβεβλημένη. Η ναυτιλία στη διεθνή ανταγωνιστική οικονομία που κινείται είναι ανοιχτή σε νέες τεχνολογίες. Πλέον οι εργαζόμενοι, ειδικά στα πλοία, πρέπει να είναι εξειδικευμένοι για τις νέες απαιτή-

σεις και η φυσική δύναμη δεν είναι, όπως παλιά, μοναδικό χαρακτηριστικό για εύρεση εργασίας.

2. Το επιχειρηματικό περιβάλλον μεταβάλλεται πλέον με τέτοια ταχύτητα που καθιστά κάθε «συνταγή» ξεπερασμένη και κάθε «βεβαιότητα» επισφαλής. Με αυτό το δεδομένο είναι προτιμότερο να εστιάζουμε στην ανάδειξη των χαρακτηριστικών που θα επιτρέψουν σε μια επιχείρηση να ενισχύσει τη θέση της στην αγορά και να προσφέρει ταυτόχρονα στο κοινωνικό σύνολο. Απαιτούνται ηγεσίες δεκτικές σε καινούργιες ιδέες, που τολμούν να αλλάζουν τον τρόπο λειτουργίας τους και να προσαρμόζονται ταχύτατα στις νέες συνθήκες. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι το κλασικό μοντέλο της γραφειοκρατικής διοίκησης και δομής έχει παρέλθει πλέον ανεπιστρεπτή. Ζούμε στην εποχή της ευελιξίας, της καινοτομίας, της δικτύωσης, της διαρκούς έρευνας και της διαφάνειας σε όλα τα επίπεδα. Τέτοιες ιδιότητες θα πρέπει να χαρακτηρίζουν όχι μόνο τις ηγεσίες, αλλά και τη γενικότερη κουλτούρα των επιχειρήσεων που θέλουν να ξεχωρίζουν χτίζοντας ισχυρούς δεσμούς με τους πελάτες τους.

Βέβαια, το επιχειρηματικό περιβάλλον δεν είναι αποκλειστική ευθύνη των επιχειρήσεων. Εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό και από την πολιτεία και τους κρατικούς θεσμούς. Το κράτος οφείλει να κάνει άμεσα βήματα αντιμετώπιζοντας το τέρας της περριτής γραφειοκρατίας, παρέχοντας κίνητρα για την υιοθέτηση «πράσινων» επιχειρηματικών πρακτικών, αίροντας τα εμπόδια στις μεγάλες επενδύσεις και επιταχύνοντας την απονομή της δικαιοσύνης. Και πάνω απ' όλα θα πρέπει να συμβάλει επιτέλους στη δημιουργία μιας κρατικής μηχανής που δεν θα βάζει εμπόδια στην επιχειρηματικότητα αλλά θα πολλαπλασιάζει την αποδο-



τικότητα της προς όφελος της κοινωνίας.

3. Η εξωστρέφεια βρίσκεται στον πυρήνα της ανταγωνιστικότητας. Αν ορίσουμε την ανταγωνιστικότητα ως την ικανότητα μιας επιχείρησης να αναπτύσσεται και να βελτιώνει τη θέση της στις αγορές, τότε αντιλαμβανόμαστε ότι η εξωστρέφεια αποτελεί αναγκαία συνθήκη για την επίτευξή της. Στο χώρο, μάλιστα, της ναυτιλίας αυτές οι δύο έννοιες είναι πρακτικά συνώνυμες. Ο εξωστρεφής προσανατολισμός αποτελεί το χαρακτηριστικό γνώρισμα κάθε σύγχρονης και δυναμικής ναυτιλιακής επιχείρησης που φιλοδοξεί να πρωταγωνιστεί στις εξελίξεις. Άλλωστε, αν υπάρχει ένα στοιχείο που καθιστά την ελληνόκτητη ναυτιλία τόσο δυναμική και διεθνώς ανταγωνιστική, αυτό δεν είναι άλλο από την εξωστρέφειά της.

Βέβαια, η εξωστρέφεια για να γίνει πράξη και να τονώσει την ανταγωνιστικότη-

τα προϋποθέτει και μια σειρά από άλλες δράσεις. Προώθηση νέων ψηφιακών τεχνολογιών, έμφαση στην έρευνα και την καινοτομία, επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό και χρήση μηχανισμών διασφάλισης διαφάνειας. Πια, εξωστρέφεια δεν σημαίνει μόνο να κατακτάς νέες αγορές αλλά και να αποδεικνύεις καθημερινά ότι εφαρμόζεις υπεύθυνες πολιτικές που σε εδραιώνουν στον τομέα σου.

4. Ακούγεται κάπως παράδοξο, όμως, η σημερινή γυναίκα δεν έχει μια «θέση» αλλά πολλαπλές. Αγωνίζεται για την ανέλιξή της στον επαγγελματικό στίβο, φροντίζει να διασφαλίσει ένα στοργικό περιβάλλον για την οικογένειά της υπό όρους έμφυλης ισοτιμίας, πρωταγωνιστεί συχνά σε κοινωνικές δράσεις και - ανάμεσα σε όλα αυτά - αναζητεί το χώρο και το χρόνο για την προσωπική της ολοκλήρωση, όπως την αντιλαμβάνεται εκείνη.

Πριν από μερικά χρόνια η κοινωνία προδιέγραφε το ρόλο της γυναίκας σε όλα αυτά τα πεδία. Σήμερα δεν υπάρχει κοινωνικό πεδίο όπου να μη χαράζει η ίδια η γυναίκα τη δική της πορεία. Οστόσο, παρά την πο-

Dimitra Marina Giordamli

Corporate Affairs

λυπραγμοσύνη, την ενσυναίσθηση και τη συναισθηματική νοημοσύνη που τις χαρακτηρίζουν, οι σύγχρονες γυναίκες δυσκολεύονται πολλές φορές να ανταποκριθούν στις πιεστικές ανάγκες των πολλαπλών ρόλων τους. Η μεγάλη πρόκληση για τη σημερινή γυναίκα είναι, λοιπόν, ακριβώς αυτή. Αφού απέδειξε ότι μπορεί να κάνει τα πάντα, τώρα της ζητείται να κάνει τα πάντα ταυτόχρονα.

Όπως μάλιστα είχα αναφέρει και σε ένα σχετικό φόρουμ για τη θέση των γυναικών στο ναυτιλιακό κλάδο, «είναι θέμα επιλογής μας». Δεν είναι αυτονόητο ότι όλες οι γυναίκες επιθυμούν να μπουν στον επιστημονικό και επαγγελματικό στίβο. Μάλιστα, αυτές που επιλέγουν να ενασχοληθούν μόνο με την ανατροφή των παιδιών τους πρέπει να λαμβάνουν εκτίμησης, ίσως και μεγαλύτερης, από τις «πετυχημένες» επαγγελματίες διότι επιτελούν το ύστατο κοινωνικό λειτουργήμα. Το αντίστοιχο όμως θα πρέπει να συμβαίνει και για τις μητέρες – επαγγελματίες που καθημερινώς προσπαθούν να αποδείξουν την αξία τους και παράλληλα να είναι δίπλα στα παιδιά τους με τον ελάχιστο χρόνο που τους απομένει. Οι ισορροπίες δοκιμάζονται καθημερινώς και βασικό στοιχείο στήριξής τους δεν είναι κανένας άλλος παρά μόνο η ίδια η οικογένειά τους.

Πριν από δύο μήνες σε μια βόλτα με την κόρη μου, γύρισε και μου είπε: «Μαμά είμαι πολύ περήφανη για σένα». Αυτή η μικρή έκφραση με γέμισε δύναμη και ελπίδα. Παράλληλα αισθάνθηκα μια μικρή μείωση στις τύψεις που ασυναίσθητα βιώνω για το ότι δεν είμαι με την παλιά έννοια «κλασική μαμά», αλλά είμαι η δραστήρια και δυναμική εργαζόμενη μητέρα.

Χωρίς καμία πρόθεση ανταγωνισμού μεταξύ των φύλων οφείλουμε, λοιπόν, να αναγνωρίσουμε ότι οι γυναίκες έχουμε αναλάβει πια το πιο βαρύ φορτίο. Η συνειδητοποίηση αυτή θα μας επιτρέψει να προωθήσουμε με πιο ενεργό τρόπο πολιτικές που θα διευκολύνουν τις γυναίκες στην επίτευξη των πολυδιάστατων στόχων τους. Και η ηγεσία είναι φυσικά ένας από αυτούς.

1. Σε έναν κατά παράδοση ανδροκρατούμενο χώρο είναι ευχάριστο που βλέπουμε ολοένα και περισσότερες γυναίκες να εισέρχονται και να επιτυγχάνουν μια σημαντική καριέρα. Προσωπικά, πιστεύω ότι το φύλο δεν επηρεάζει τις απαιτήσεις. Ειδικά στο χώρο της Ναυτιλίας που οι απαιτήσεις είναι αδιαμφισβήτητα έντονες θεωρώ ότι ο χαρακτήρας του ατόμου, οι ικανότητες και η αποδοτικότητα είναι αυτές που καθορίζουν την επιτυχία. Ειδικότερα, το προφίλ μιας γυναίκας η οποία είναι αποφασιστική, έτοιμη, με πίστη και αφοσίωση στη θάλασσα. Παράλληλα, μια γυναίκα πρέπει να είναι δυναμική και σοβαρή, να τη διακρίνει η υπευθυνότητα και να εμπνέει το σεβασμό των συνεργατών της. Από τη φύση της μπορεί να ασχολείται ταυτόχρονα με αρκετά πράγματα, να γεννά ιδέες και να επιλύει προβλήματα. Τα ναυτιλιακά δρώμενα ποτέ δεν είναι απλά και στάσιμα, είναι δυναμικά. Ταυτόχρονα σε πολλές περιπτώσεις είναι πολυσύνθετα και απαιτούν γρήγορη κρίση, προσαρμογή και αποφασιστικότητα. Η γυναικεία ψυχολογία και συμπεριφορά είναι κι αυτή πολυσύνθετη και πολυσχιδής. Μη ξεχνάμε άλλωστε ότι η θάλασσα αλλά και η ναυτιλία είναι γένους θηλυκού, αυτό από μόνο του σημαίνει ότι η γυναικεία φύση ταιριάζει απόλυτα και εν δυνάμει καθορίζει τα ναυτιλιακά δρώμενα. Όλα αυτά συμβάλλουν ολοένα και περισσότερο στην ανάδειξη γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις το οποίο αποτελεί πλέον γεγονός σε παγκόσμια κλίμακα.

2. Στην Ελλάδα του 2020 οι προκλήσεις για μια αμιγώς Ελληνική εταιρεία που καλείται όχι μόνο να αναπτυχθεί αλλά πλέον να επιβιώσει, έχουν πολλαπλώς αναφερθεί από ειδικούς και είναι γνωστές σε όλους μας. Η πορεία της Ναυτιλίας μας εξακολουθεί να είναι ανοδική ωστόσο όταν οι λύσεις και τα προϊόντα μας καλούνται να αντα-

γωνιστούν εταιρείες κολοσσούς του παγκοσμίου εμπορίου, η προσπάθεια πρέπει να είναι διαρκής και συντονισμένη. Η Ναυτιλία ως αγορά δεν γνωρίζει σύνορα, συνεπώς δε πρέπει να γνωρίζουν σύνορα ή άλλους περιορισμούς και οι λύσεις της PRISMA ELECTRONICS. Το τρέχον οικονομικό πλαίσιο της χώρας μας προφανώς δεν είναι το πιο ευνοϊκό για την υγιή ανάπτυξη μιας εταιρείας σε μια απαιτητική αγορά όπως αυτή της Ναυτιλίας. Ως εταιρείες καλούμαστε τις περισσότερες φορές να χρηματοδοτούμε πλήρως την όποια ενέργεια σε οποιαδήποτε αγορά του κόσμου και αν απευθυνόμαστε, σε αντίθεση με αυτό που συμβαίνει με αντίστοιχες εταιρίες του εξωτερικού. Επιπροσθέτως, συχνά καλούμαστε να υπερασπιστούμε την ποιότητα και την αξιοπιστία των παρεχόμενων λύσεων όχι μόνο στο εξωτερικό αλλά και ενώπιον Ελληνικών εταιρών λόγω του γενικότερου «κλίματος» που έχει δημιουργηθεί παρά την ομολογουμένως διεθνή αναγνώριση και πιστοποίηση που έχουν τα προϊόντα και οι λύσεις της εταιρίας μας.

Η Ψηφιακή εποχή έχει φτάσει και στη Ναυτιλία και σήμερα παρουσιάζεται μια άνευ προηγουμένου ευκαιρία στις εταιρείες μας να λάβουν το μερίδιο που τους αναλογεί σε ταχύτατους ρυθμούς καθώς η τεχνολογία εξελίσσεται ραγδαία.

Η PRISMA ELECTRONICS συνεχίζει να επενδύει στην έρευνα και ανάπτυξη ώστε να μπορεί να παραμένει όχι απλώς ανταγωνιστική αλλά και πρωτοπόρος σε παγκόσμιο επίπεδο σε θέματα ναυτικής τεχνολογίας. Οι παγκόσμιες κανονιστικές διατάξεις του IMO, της Ευρωπαϊκής Ένωσης και άλλων περιβαλλοντικών και άλλων ελεγκτικών φορέων συχνά επιτάσσουν την ανάγκη για γρήγορη προσαρμογή σε νέα μέτρα και το γεγονός αυτό απαιτεί ευελιξία και προθυμία στην αλλαγή κάτι που η εταιρία μας έχει απο-



δείξει ότι διαθέτει.

Τα νέα ζητούμενα στη Ναυτιλιακή αγορά απαιτούν μια συνεχή εγρήγορση και αναζήτηση καινοτόμων λύσεων. Με επιμονή, συνέπεια και σοβαρότητα μπορούμε να διεκδικήσουμε τη θέση που μας αξίζει και ως καινοτόμες εταιρίες και ως μια ισχυρή ένωση τόσο στην Ελληνική όσο και την παγκόσμια αγορά.

3. Εν έτει 2020 πιστεύω ότι η επιτυχία και εξέλιξη μιας επιχείρησης έγκειται στο γεγονός της εξωστρέφειας. Ζούμε σ' ένα περιβάλλον που τα πάντα εξαρτώνται από την παγκοσμιοποίηση. Οι ελληνικές επιχειρήσεις καλούνται να αντιμετωπίσουν τον ανταγωνισμό σε διεθνές επίπεδο και σ' ένα κλάδο όπως η Ναυτιλία δεν γίνεται παρά να είσαι εξωστρεφής. Παρότι η ελληνική Ναυτιλία αποτελεί παγκόσμια δύναμη στην αγορά του θαλάσσιου εμπορίου οι κανονισμοί και οι οδηγίες έρχονται από εξωγενείς παράγοντες. Αυτό σημαίνει ότι τόσο οι εφοπλιστές όσο και οι κατασκευαστές ναυτιλιακού εξοπλισμού πρέπει να ενστερνίζονται εξωστρεφείς ιδέες και να καινοτομούν σε ολοένα και δυσκολότερο πλαίσιο.

4. Με το πέρασμα του χρόνου η εικόνα της γυναίκας έχει αλλάξει ουσιαστικά. Η γυναίκα παλιότερα αντιλαμβανόταν τον εαυτό της ως λιγότερο δυναμικό και αυτόνομο, κυρίως λόγω του ότι ήταν υποχρεωμένη να παραμένει στο σπίτι και να μην εργάζεται, αλλά να ασχολείται μονάχα με την ανατροφή των παιδιών, με «τα του σπιτιού» και οι προσωπικές της ανάγκες και δυνατότητες έμπαιναν σε δεύτερη μοίρα. Τα τελευταία χρόνια τα πράγματα έχουν μεταβληθεί και η θέση της γυναίκας έχει αλλάξει πάνω στην κοινωνική σκακιέρα. Η γυναίκα πλέον εργάζεται, βγάζει τα δικά της χρήματα και δεν διστάζει να διεκδικήσει όλα όσα θέλει. Προτεραιότητα γι' αυτές δεν αποτελεί πάντα η οικογένεια, αλλά η επαγγελματική καταξίωση και η οικονομική ανεξαρτησία. Σίγουρα, δεν μπορούμε να πούμε ακόμη ότι έχει επέλθει απόλυτη ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, αλλά τα γεγονότα δείχνουν ολοένα και περισσότερο επιδοφόρα αν σκεφτούμε ότι η αύξηση του γυναικείου φύλου στον τομέα της Ναυτιλίας είναι εξαιρετικά διευρυνόμενη και συνεχίζει να απομακρύνει αναγνώριση.

Αγγελική Χωματά Μαργέτη

- MJur Oxon

- Associate Member of Association
of Average Adjusters

- Vice Chairman
of MARGETIS MARITIME CONSULTING

1. Σε ελάχιστες χώρες τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα πλησιάζουν τα αντίστοιχα των ανδρών. Αυτό συμβαίνει στις φτωχές περιοχές του πλανήτη, όπου οι γυναίκες ωθούνται στον επιχειρηματικό στίβο για λόγους βιοποριστικούς (επιχειρηματικότητα ανάγκης), ενώ αντίθετως στις πλουσιότερες χώρες η επιχειρηματική δραστηριοποίηση και η εξελιξιμότητα των γυναικών (επιχειρηματικότητα ευκαιρίας) υπολείπεται σταθερά των ανδρών. Παρατηρήθηκε από πρόσφατες έρευνες ότι μόνο 27% των γυναικών κατέχουν διευθυντικές θέσεις παγκοσμίως. Στην Ελλάδα, το ποσοστό διείσδυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας ανήλθε σε 24,9% το 2019, ήτοι ήταν αυξημένο, συγκριτικά με τα προηγούμενα χρόνια. Το 81% των Ελληνίδων γυναικών μάντζερ, όμως, έχει μετοχική σχέση με την επιχείρηση που διοικεί, οι δε εταιρείες αυτές στην πλειονότητά τους είναι μικρές και απασχολούν λιγότερα από 10 άτομα. Αντιθέτως, στις εταιρείες που ο κύκλος εργασιών τους ξεπερνά τα 50 εκατ. ευρώ, οι γυναίκες επικεφαλής δεν ξεπερνούν το 8% περίπου του συνόλου. Η μικρή αυτή γυναικεία συμμετοχή στην επιχειρηματικότητα εντείνει τις δυσκολίες για επιχειρηματική δραστηριοποίηση, και συνεπάγεται σημαντικές απώλειες ανθρώπινου δυναμικού, καθώς δεν αξιοποιούνται αποτελεσματικά οι γνώσεις και οι εμπειρίες των γυναικών.

Εντούτοις, το μεγαλύτερο ποσοστό των πτυχιούχων και των διδακτόρων στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι γυναίκες. Επίσης, έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες υπερτερούν σε τρεις εξαιρετικά σημαντικούς ποιοτικούς δείκτες: την

καινοτομικότητα των επιχειρήσεων, το τεχνολογικό επίπεδο και τις προοπτικές δημιουργίας απασχόλησης. Στην Ελλάδα οι γυναίκες επιχειρηματίες υπερτερούν των ανδρών στη στρατηγική εξωστρέφεια α) προσφέροντας νέα προϊόντα ή υπηρεσίες στους πελάτες τους, β) αξιοποιώντας τις νεότερες τεχνολογίες στο επιχειρηματικό τους εγχείρημα, γ) στοχεύοντας σε νέες αγορές καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό των εσόδων τους προέρχεται από εξαγωγές. Για τους λόγους αυτούς η συμμετοχή των γυναικών με τα υψηλά προσόντα που διαθέτουν πρέπει να είναι πιο ενεργητική στη δεξαμενή της επιχειρηματικότητας. Στόχος η μετάβαση σε μια νοοτροπία όπου δεν θα χρειάζεται να παλεύουν οι γυναίκες για να γίνουν τα αυτονόητα πράξη, ούτε το φύλο θα αποτελεί προσδιοριστικό παράγοντα επιτυχίας.

2. Το πρόβλημα με την επιχειρηματικότητα της ανάγκης που υπάρχει σήμερα στην Ελλάδα είναι ότι επιδεινώνει τη λειτουργία της αγοράς, καταστρέφει τις ευκαιρίες, δεν ευνοεί την εξωστρέφεια, την ανάπτυξη. Αναγκάζονται να προσφεύγουν οι επιχειρηματίες στη φοροδιαφυγή και στην εισφοροδιαφυγή, προκειμένου να αποκτήσουν πλεονεκτήματα έναντι του ανταγωνισμού.

Βασικός άξονας για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας ιδίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων αποτελεί η δημιουργία ενός δίκαιου, σταθερού και αμετάβλητου φορολογικού και θεσμικού/νομικού πλαισίου που να ευνοεί τον ανταγωνισμό και να περιορίζει τη γραφειοκρατία μεταξύ των επιχειρήσεων τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η πο-

λιτεία πρέπει να δημιουργήσει τις απαραίτητες δομές για τη διευκόλυνση κάθε επενδύτη με τη δημιουργία α) "one stop shop", δηλ. σημείων μοναδικής επαφής για κάθε συναλλαγή του επιχειρηματία με το Δημόσιο (ίδρυση, αδειοδότηση, μεταφορά προϊόντων και υπηρεσιών, χρηματοδότηση, κλπ), β) κέντρων εξυπηρέτησης επιχειρήσεων και εποπτείας τα οποία θα παρέχουν πληροφορίες για τα προγράμματα του ΕΣΠΑ, τους Επενδυτικούς Νόμους, τις εξαγωγές, την πρόσβαση στην εσωτερική αγορά, κλπ., γ) κινήτρων για την ανάπτυξη της καινοτομίας.

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αξιοποιήσουν καλύτερα το πολύτιμο κεφάλαιο που λέγεται Γυναίκες. Πρέπει λοιπόν οι διοικήσεις των εταιρειών να εκσυγχρονίσουν την κουλτούρα τους, να υπάρχει πρόσβαση των γυναικών σε πιο ποιοτικές θέσεις εργασίας και να θεσπίσουν προγράμματα που θα αναπτύξουν το γυναικείο ταλέντο και θα το εξελίσουν στην κορυφή της ιεραρχίας.

3. Η ανάπτυξη της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων είναι στενά συνυφασμένη με μία εξωστρεφή στρατηγική, ώστε να δημιουργούνται οι προϋποθέσεις και να αυξάνονται οι πιθανότητες για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων, την ανάπτυξή τους, τη δημιουργία και τη διατήρηση νέων θέσεων απασχόλησης, ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητά τους τόσο στην εγχώρια αγορά όσο και στον παγκόσμιο χάρτη, διαχέοντας τη γνώση και την τεχνογνωσία, την καινοτομία των προϊόντων και υπηρεσιών.

Προκειμένου οι ελληνικές επιχειρήσεις να αναζητήσουν κερδοφόρες επενδυτικές διε-



**MARGETIS
MARITIME
CONSULTING**
SURVEYORS & CLAIMS CONSULTANTS

ξόδους θα πρέπει να διερευνήσουν τις δυνατότητες της επιχείρησής τους από πλευράς ανθρωπίνων και υλικών πόρων, να αναλύσουν όλες τις πιθανές αγορές - χώρες στόχους, να μελετήσουν όλες τις εναλλακτικές στρατηγικές επέκτασης και να διαμορφώσουν ένα αντίστοιχο σχέδιο μάρκετινγκ (στρατηγική προϊόντος, τιμολογιακή πολιτική, στρατηγική διανομής και προώθησης).

4. Οι γυναίκες αποτελούν κύριο μοχλό κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης, έχουν ιδιαίτερες δεξιότητες, συμπεριφορές και τρόπο σκέψης, μπορούν και πρέπει να συμβάλλουν θετικά στην ανταγωνιστικότητα, την οικονομική ανάπτυξη. Συμβάλλουν ουσιαστικά στην κερδοφορία και αποδοτικότητα των επιχειρήσεων, ενώ «οι γυναίκες ανώτατα - στελέχη διακρίνονται για την αποτελεσματική

διοίκησή τους, καθώς και για την καλύτερη διαχείριση του κόστους των εταιρειών που διοικούν».

Πολύ ισχυρά είναι και τα μηνύματα που έρχονται από την Ευρώπη και όλον τον κόσμο όπου οι γυναίκες πρωτοπορούν στην πολιτική, έχοντας το προβάδισμα και ασκώντας ηγεσία σε ανώτατο επίπεδο, όπως είναι το Ηνωμένο Βασίλειο, η Φινλανδία, η Νέα Ζηλανδία, ενώ προσφάτως στην Ελλάδα ανέλαβε το ανώτατο πολιτειακό αξίωμα της χώρας, με πολύ μεγάλη πλειοψηφία της εθνικής αντιπροσωπείας, η Αικατερίνη Σακελλαροπούλου, συμβολίζοντας, για τη χώρα μας, τη μετάβαση σε μία νέα εποχή. Κλείνοντας θα ήθελα να κάνω αναφορά στη MARGETIS MARITIME CONSULTING στον Πειραιά, η οποία έχει επανδρώσει το ανθρώπινο δυναμικό της κατά ποσοστό 50% με γυναίκες.

Εκδήλωση για τα 45 χρόνια της VERNICOS YACHTS και την κοπή της πίτας 2020

Μέσα σ' ένα εορταστικό και επετειακό κλίμα η VERNICOS YACHTS έκοψε στις 13 Φεβρουαρίου 2020 την πρωτοχρονιάτικη πίτα της, ενώ ταυτόχρονα γιόρτασε τα 45 χρόνια της.

Η τελετή πραγματοποιήθηκε στο Ναυτικό Όμιλο Ελλάδος με παρόντες ισχυρούς εκπροσώπους της Πολιτείας, τους εργαζόμενους, συνεργάτες και πελάτες της εταιρείας, φίλους του θαλάσσιου τουρισμού και εκπροσώπους του τουριστικού και ναυτιλιακού κόσμου.

Στην ομιλία του ο Πρόεδρος της εταιρείας, κ. Γιώργος Βερνίκος, έκανε μία σύντομη αναφορά στους γενικότερους παράγοντες που επηρεάζουν το θαλάσσιο τουρισμό, στην ιστορία του γιώτινγκ και τις προοπτικές που ανοίγονται στο άμεσο μέλλον. Αναφέρθηκε στον ιδιότυπο οικονομικό ανταγωνισμό στο θαλάσσιο τουρισμό που δέχεται η χώρα μας στο Αιγαίο από την Τουρκία και την ανάγκη ισχυρής πολιτικής βούλησης για ν' αντιμετωπιστούν τα θέματα και τα δύσκολα προβλήματα. Συνεχάρη το Υπουργείο Ναυτιλίας και το Λιμενικό Σώμα για τη φύλαξη των θαλασσίων συνόρων, την ασφάλεια και τον περιορισμό των παράνομων ναυλώσεων. Αναφερόμενος στη μαρίνα Αλίμου τόνισε την ανάγκη να υπάρξει πρόβλεψη για τα επαγγελματικά σκάφη, τη σωστή εξυπηρέτησή τους και την απρόσκοπτη λειτουργία τους με την άμεση ανάληψη σχετικών πρωτοβουλιών. Τόνισε τη σημασία τα επαγγελματικά σκάφη να είναι πρωτοπόρα σε όλες τις πρωτοβουλίες που απαιτούνται για την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος και για την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών. Ιδιαίτερη αναφορά έκανε στο θέμα του ΦΠΑ για τα σκάφη και την ανάγκη να βρεθεί άμεσα λύση. Αναφέρθηκε στην ανάγκη επιτάχυνσης του ηλεκτρονικού μητρώου, την εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών Νηολογίου, στα θέματα εκπαίδευσης και στο πρόβλημα των skippers. Ανέφερε ότι



το 2020 προβλέπεται αύξηση των ναυλώσεων και ότι ήδη συντελούνται σημαντικές αλλαγές στο μάρκετινγκ του γιώτινγκ λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων. Παράλληλα θα υπάρξει πίεση στα οικονομικά αποτελέσματα των επαγγελματιών του κλάδου λόγω του έντονου ανταγωνισμού. Τόνισε ότι η θάλασσα ενώνει και όλοι όσοι ασχολούνται μαζί της είναι μια μεγάλη οικογένεια που οραματίζεται τη Μεσόγειο σαν μια θάλασσα ειρήνης και ελεύθερης ναυσιπλοΐας.

Σύντομους χαιρετισμούς με ευχές για τον κλάδο και τη VERNICOS YACHTS απεύ-

θυναν ο Υπουργός Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής κ. Ιωάννης Πλακιωτάκης, ο Υπουργός Τουρισμού κ. Χάρης Θεοχάρης και ο Υφυπουργός Τουρισμού κ. Μάνος Κόνσολας.

Την εκδήλωση τίμησαν με

την παρουσία τους ο Υπουργός Ανάπτυξης και Επενδύσεων κ. Άδωνις Γεωργιάδης, κάνοντας ιδιαίτερη αναφορά στην ιστορία της VERNICOS YACHTS, καθώς και: ο Δήμαρχος Πειραιά Γιάννης Μώραλης, οι πρ. Υπουργοί Ναυτι-

λίας Γιώργος Ανωμερίτης και Πάννης Διαμαντίδης, οι Βουλευτές Δημήτρης Μαρκόπουλος και Νίκος Μανωλάκος, ο πρ. Βουλευτής και Αντιδήμαρχος Πειραιά Δημήτρης Καρύδης, η Αντιπεριφερειάρχης Νοτίου Τομέα Αθηνών Δήμητρα Νάνου, η Δημοτική Σύμβουλος Πειραιά Ειρήνη Νταϊφά, ο Πρόεδρος της ΕΤΑΔ Ιωάννης Πολύζος, ο Επιθεωρητής Νοτίου Ελλάδος και Διοικητής της 1ης Περιφερειακής Διοίκησης Α.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ Υποναύαρχος Α.Σ. Κωνσταντίνος Λαμπρόπουλος, ο Πρόεδρος του Επιμελητηρίου Ελληνοκινέζικης Οικονομικής Συνεργασίας Φώτης Προβατάς, ο Αντιπρόεδρος του Ναυτικού Επιμελητηρίου της Ελλάδος Βασίλης Λογοθέτης, ο Αντιπρόεδρος του ΕΟΤ Βασίλης Πολίτης, ο Πρόεδρος της Ένωσης Πλοιοκτητών Ελληνικών Σκαφών Τουρισμού Αντώνης Στελλιάτος, ο Πρόεδρος του ΠΟΙΑΘ Ιωάννης Μαραγκουδάκης, η Πρόεδρος του ΣΙΤΕΣΑΠ Ελένη Βρυώνη και ο Πρόεδρος του ΕΣΜΕΘ Γεώργιος Κολλιντζάς.

Σχέδιο νόμου «Εκσυγχρονισμός θεσμικού πλαισίου θαλάσσιων ενδομεταφορών και λοιπές διατάξεις Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής»

Το παρόν νομοσχέδιο είναι το πρώτο σχέδιο νόμου που προωθείται από το Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής. Ο στόχος του έγκειται στο να:

- Εκσυγχρονίσει την υφιστάμενη νομοθεσία περί ακτοπλοΐας, η οποία σαφώς επιβάλλεται να ανταποκριθεί στα δεδομένα του σήμερα, παράλληλα δε να επιχειρήσει για πρώτη φορά την καταγραφή και εφαρμογή των θεμελιωδών αρχών και κανόνων λειτουργίας του Συμβουλίου Ακτοπλοϊκών Συγκοινωνιών (ΣΑΣ).

- Επανεκκινήσει, κατ' ουσίαν, τη λειτουργία του Υπουργείου μέσω μιας ορθολογικής, δίκαιης και λειτουργικής παρέμβασης σε εκείνο το θεσμικό και οργανωτικό του πλαίσιο, το οποίο κατά τη διάρκεια της διακυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ υπέστη μια άνευ προηγουμένου αποσάθρωση λόγω της αλόγιστης, ανοργάνωτης και ευκαιριακής αντιμετώπισης όλων των βασικών τομέων λειτουργίας του.

- Θεσμοθετήσει πρόσθετες ρυθμίσεις ικανές να ενισχύσουν τη λειτουργικότητα του φορέα και να συντείνουν στη διοικητική ανακούφιση πολιτών και φορέων από διαδικασίες που έχουν πλέον αποδειχθεί ότι η διατήρησή τους δεν προσφέρει κάποια ωφέλεια, αντίθετα δε μόνο προβλήματα προκαλούν τόσο στην ίδια τη Διοίκηση όσο και στους κατά περίπτωση συναλλασσόμενους.

Είναι βέβαιο ότι με το νομοσχέδιο αυτό δεν διορθώνονται όλα τα κακώς κείμενα απότοκα της αλόγιστης πολιτικής της προηγούμενης κυβέρνησης. Άλλωστε, σύμφωνα και με τον προγραμματισμό, εντός του παρόντος έτους προγραμματίζεται η κατάθεση νομοσχεδίων τομεακού χαρακτήρα, που θα έχουν το στίγμα της πολιτικής της κυβέρνησης για σημαντικά θέματα που επηρεά-

ζουν την ανάπτυξη της ναυτιλίας μας, όπως είναι η εκπαίδευση των ναυτικών, η λιμενική πολιτική, η νησιωτικότητα καθώς και η αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου για τα πλοία αναψυχής.

Επιγραμματικά, το σχέδιο νόμου διακρίνεται στα ακόλουθα Μέρη:

Στο Μέρος Α', που αφορά τον εκσυγχρονισμό της νομοθεσίας για τις θαλάσσιες ενδομεταφορές, το αντικείμενο των εισαγόμενων διατάξεων αποσκοπεί κυρίως:

- Στην κάλυψη κενών του υφιστάμενου νόμου και θεραπεύονται ασάφειες που αφορούν στις περιπτώσεις αντικατάστασης συμβατικού πλοίου με ταχύπλοο ή υδροπτέρυγο πλοίο καθώς και εκείνες που σχετίζονται με τα αιτήματα εκπρόθεσμης δρομολόγησης τέτοιων πλοίων με σκοπό την αποφυγή στρεβλώσεων του ανταγωνισμού και δημιουργίας δυσμενών διακρίσεων προς τον σκοπό αποφυγής.

- Στη θέσπιση της υποχρέωσης των πλοίων ανοικτού τύπου να δρομολογούνται για όλη τη δρομολογιακή περίοδο σε μία συγκεκριμένη γραμμή, όπως ακριβώς ισχύει και για τις λοιπές κατηγορίες πλοίων, ώστε να μην παρουσιάζονται φαινόμενα συνεχούς και ανεξέλεγκτης μετακίνησης των πλοίων αυτών σε διαφορετικές γραμμές κατά τη διάρκεια του έτους.

- Στη θεσμοθέτηση χρονικών περιορισμών στην έκτακτη δρομολόγηση πλοίων και την κατάργηση της μέχρι σήμερα στρεβλωτικής εφαρμογής της διάταξης για σκοπούς τακτικής δρομολόγησης.

- Την πρόβλεψη για την έκδοση, για πρώτη φορά, απόφασης του Υπουργού Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Ακτοπλοϊκών Συγκοινωνιών, Κανονισμού Αρχών και Λειτουργίας του εν λόγω Συμβουλίου. Η ανά-

γκη έκδοσης του Κανονισμού αυτού με τον οποίο θα ρυθμίζονται ζητήματα λειτουργίας του Συμβουλίου, καθώς και οι αρχές και οι κανόνες βάσει των οποίων θα λαμβάνονται οι σχετικές αποφάσεις στο Συμβούλιο για τη διατύπωση της γνώμης προς τον Υπουργό, καθίσταται επιτακτική προς τον σκοπό της ασφάλειας δικαίου, της ομοιόμορφης αντιμετώπισης όμοιων περιπτώσεων και της θέσης κανόνων αντιμετώπισης καινοφανών περιπτώσεων.

Στο Μέρος Β' (Κεφάλαιο Α'), ρυθμίζονται και, στην ουσία θεραπεύονται, οι απότοκες συνέπειες του ναυαγίου του δεξαμενόπλοιου ΑΓΙΑ ΖΩΝΗ, το ατύχημα του οποίου οδήγησε, χάριν αποκλειστικά εντυπώσεων και χωρίς ουσιώδη αιτιολογία, στην αφαίρεση της αρμοδιότητας του Κλάδου Ελέγχου Πλοίων να διενεργεί ελέγχους, επιθεωρήσεις και πιστοποιήσεις στα πλοία, κατέστησε δε την Ελλάδα τη μοναδική ίσως χώρα στον κόσμο για την οποία δεν προβλέπεται η παραγωγή και εκπαίδευση Επιθεωρητών των ιδίων των πλοίων της σημαίας της.

Η κατάργηση της αρμοδιότητας αυτής αποτελεί σαφή αθέτηση υποχρεώσεων της χώρας μας, που προκύπτουν από τη διεθνή και ευρωπαϊκή νομοθεσία, οι οποίες, αν δεν διορθωθούν, θα συντελέσει στο να κληθούμε να απολογηθούμε σε επικείμενο έλεγχό μας στο τέλος 2020 από τον Διεθνή Ναυτιλιακό Οργανισμό.

Για τον λόγο αυτό, επαναφέρουμε τη δυνατότητα πιστοποίησης των πλοίων και από τον Κλάδο Ελέγχου Πλοίων (ΚΕΠ) και κυρίως της άσκησης καθετοποιημένων ελέγχων στα πλοία με στόχο και τον έλεγχο της ποιότητας του έργου που προσφέρουν στη σημαία μας οι Νηογνώμονες. Αυτό θα έχει άμεσα θετικό αντίκτυ-

πο στην εθνική μας ναυτιλιακή βιομηχανία αλλά και στην αποκατάσταση του κύρους της ελληνικής ναυτιλιακής Διοίκησης.

Στο Κεφάλαιο Β' περιέχονται αστυνομικές διατάξεις που στοχεύουν στη λειτουργικότητα των αστυνομικών δράσεων του Λιμενικού Σώματος. Επισημαίνονται ειδικότερα οι ρυθμίσεις που σχετίζονται με την ατυχή, τουλάχιστον, προσπάθεια της κυβέρνησης ΣΥΡΙΖΑ για την επέκταση του συνόλου των αρμοδιοτήτων αστυνόμευσης του αιγιαλού αλλά και της παραλίας στο Λ.Σ.-ΕΛ. ΑΚΤ χωρίς καμία απολύτως μελέτη και χωρίς καμία δυνατότητα άσκησης τους από αυτό. Αυτό, πέραν του ότι επανέφερε παλαιά διλήμματα για τα όρια του αιγιαλού και της παραλίας, επέφερε την πλήρη σύγχυση αρμοδιοτήτων μεταξύ Λιμενικού Σώματος και ΕΛ.ΑΣ Αστυνομίας, με ότι αυτό μπορεί να σημαίνει για την ασφάλεια των πολιτών.

Έτσι, επαναφέρουμε τα πράγματα στην πρότερη κατάσταση με την αρμοδιότητα που μέχρι πρότινος ασκούσε επιτυχώς η Αστυνομία χωρίς να απαιτείται να αποσυρθούν δυνάμεις του ΛΣ από τη φύλαξη των θαλασσίων συνόρων, την έρευνα και διάσωση, την προστασία του θαλασσίου περιβάλλοντος και την πάταξη του εγκλήματος, προκειμένου να ασκηθούν οι πρόσθετες αρμοδιότητες αστυνόμευσης σε αιγιαλό και παραλία.

Επιπρόσθετα, με ειδική διάταξη αποσκοπείται η προσαρμογή των ελάχιστων απαιτήσεων αναφορικά με τη χρονική περίοδο υποχρεωτικής ναυαγοσωστικής κάλυψης λουτρικών εγκαταστάσεων στις σύγχρονες ανάγκες και ο καθορισμός του ελάχιστου κρίσιμου χρόνου κατά τον οποίο η πρόσληψη ναυαγοσώστη κρίνεται αναγκαία,

προκειμένου να παρασχεθεί ένα σαφές και οργανωμένο πλαίσιο παροχής βοήθειας από ναυαγοσώστες στο σύνολο των λουτρικών εγκαταστάσεων και των πολυσύχναστων παραλιών της χώρας.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονισθεί ότι και το ίδιο το σχέδιο διατάγματος για τους ναυαγοσώστες θα τεθεί σε δημόσια διαβούλευση προκειμένου να επιτύχουμε τη μεγαλύτερη δυνατή παράθεση απόψεων, θεσμών και προτάσεων με απώτερο στόχο τη διαμόρφωση ενός θεσμικού πλαισίου ικανού να ανταποκριθεί στη μέγιστη υποχρέωση της Πολιτείας, την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής στη θάλασσα.

Το Μέρος Γ' περιλαμβάνει διατάξεις ορθολογικής παρέμβασης στη δομή και λειτουργία του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. Είναι γεγονός ότι το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ σε πολλά θέματα παρουσιάζει έντονες παθογένειες που πολλές φορές επιφέρουν αδράνεια ή αδυναμία στην αποφασιστική αντιμετώπιση των σημερινών αναγκών και προκλήσεων. Με τις εισαγόμενες ρυθμίσεις:

- Παρέχεται η δυνατότητα ήπιας παρέμβασης στο σύστημα μεταθέσεων (το οποίο από το έτος 2009 που θεσπίστηκε ουδέποτε έχει ολοκληρωμένα λειτουργήσει) ούτως ώστε το Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ να μπορεί να ανταποκριθεί άμεσα στην ανάγκη ενίσχυσης με προσωπικό και μέσα των Υπηρεσιών στα θαλάσσια σύνορα και στο νησιωτικό σύμπλεγμα του Αιγαίου.

- Αυξάνεται η οργανική δύναμη του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ κατά 1500 θέσεις από τις οποίες οι 1000 κατανέμονται στις Λιμενικές Αρχές του Αιγαίου.

- ενισχύεται το σύστημα εθελοντικής υπηρετήσεως σε Λιμενικές Αρχές του Ανατολικού Αιγαίου για ορισμένο χρόνο με αντάλλαγμα την επιστροφή στον τόπο συμφε-

ρόντων του κάθε στελέχους.

- Περιγράφεται η διαδικασία και τα θέματα διενέργειας τακτικών μεταθέσεων με βάση κυρίως τα αντικειμενικά κριτήρια. Ομοίως καθορίζονται ζητήματα περί εκτάκτων μεταθέσεων για σπουδαίο υπηρεσιακό λόγο. Με το ισχύον σύστημα μεταθέσεων είναι, στην ουσία, αδύνατον να επιτευχθεί η διαρκής και επαρκής στελέχωση των Λιμενικών Αρχών των νησιών του Ανατολικού Αιγαίου με αποτέλεσμα η πολιτεία να καταβάλλει υπέρογκα ποσά για να καλύψει σχετικές ανάγκες. Το μέτρο αυτό είναι κοστοβόρο, αναποτελεσματικό και επιπλέον δημιουργεί αντιθέσεις μεταξύ του προσωπικού Λιμενικού Σώματος.
- Εξασφαλίζεται, με τη συνεργασία του Υπουργείου Άμυνας, η επιχειρησιακή εκμετάλλευση των πτητικών μέσων του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ και η εκπαίδευση για λογαριασμό του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ ιπτάμενου προσωπικού και προσωπικού υποστήριξης.
- Επιλύονται χρονίζοντα θέματα που αφορούν τη φαρμακευτική περίθαλψη του προσωπικού
- Παρέχεται η δυνατότητα συνυπηρέτησης, όταν πρόκειται για συζύγους εκπαιδευτικούς
- Θεσμοθετείται η δυνατότητα μίσθωσης ακινήτων για τη στέγαση του προσωπικού που μετατίθεται στις Λιμενικές Αρχές του Ανατολικού Αιγαίου με αξιοποίηση Ευρωπαϊκών χρηματοδοτικών προγραμμάτων (π.χ. ΤΕΑ, ΕΣΠΑ). Παράλληλα, εντάσσεται, για πρώτη φορά, κατ' αναλογία με ότι ισχύει για τα στελέχη των ενόπλων

δυνάμεων, στον προγραμματισμό στο πλαίσιο έγκρισης των μεσοπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων προγραμμάτων που αφορούν τη δομή και τη λειτουργία του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ, το σχεδιασμό για τη στέγαση των Υπηρεσιών και του προσωπικού και ιδιαίτερα εκείνου που καλείται να προσφέρει τις υπηρεσίες του για τη φύλαξη των θαλασσίων συνόρων ή σε άλλες δυσπρόσιτες νησιωτικές περιοχές του Αιγαίου, όπου υπάρχουν αντικειμενικές δυσκολίες στην εξεύρεση στέγης. Η ρύθμιση αυτή θα έχει ως αποτέλεσμα τον καλύτερο οικογενειακό προγραμματισμό των στελεχών, την ευκολότερη κατανομή του προσωπικού στις νησιωτικές περιοχές και την εξοικονόμηση σημαντικών οικονομικών πόρων.

- Επεκτείνεται το επίδομα παραμεθορίου και στα στελέχη που υπηρετούν στις Λιμενικές Αρχές Οθωνών, Σαγιάδας και Σκύρου.
- Διορθώνονται οι αστοχίες στο νέο σύστημα εισαγωγής στελεχών Λ.Σ. σχετικά με την έλλειψη μέριμνας για προσλήψεις εκπαιδευτικού προσωπικού, για τις κτιριακές εγκαταστάσεις καθώς και για προσλήψεις προσωπικού ΛΣ μέχρι την αποφοίτηση των εισαχθέντων με συνέπεια την καθήλωση των προσλήψεων για τέσσερα χρόνια. Προωθούνται, επομένως, διατάξεις για την αλλαγή αυτού του συστήματος με στόχο το Λ.Σ να προσλαμβάνει αξιωματικούς ειδικοτήτων και μέσω της Στρατιωτικής Σχολής Αξιωματικών Σωμάτων, οι οποίοι θα έχουν Πανεπιστημιακή μόρφωση και θα μπορούν να ανταποκριθούν

στις ανάγκες ενός Υπουργείου που περιλαμβάνει και οικονομικές/ναυτιλιακές αρμοδιότητες. Επίσης, παρέχεται η περαιτέρω δυνατότητα προσλήψεων με το σύστημα της μοριοδότησης μέσω ΑΣΕΠ μέχρι την αποφοίτηση των πρώτων στελεχών που εισήχθησαν με το σύστημα των Πανελληνίων εξετάσεων.

- Ενισχύεται το Συμβούλιο Επιτελικού Σχεδιασμού και Διαχείρισης Κρίσεων και διευρύνονται οι περιπτώσεις σύγκλησής του για γνωμοδότηση στον Υπουργό επί σημαντικών θεμάτων που αφορούν τη δομή, λειτουργία, ιεραρχία, προαγωγές κ.λ.π.

Στο Μέρος Δ' περιλαμβάνονται, διατάξεις που αφορούν στη νησιωτική πολιτική και την εφαρμογή του Μεταφορικού Ισοδυνάμου σε νησιά της Επικράτειας. Συγκεκριμένα, ρυθμίζεται:

- Η επέκταση των δικαιούχων προκειμένου να συμπεριληφθούν στο μέτρο κάτοικοι σε Δήμο έδρας του οποίου βρίσκεται σε νησί.
- Η δυνατότητα να παραμένουν δικαιούχοι του μέτρου για ένα μικρό χρονικό διάστημα ακόμα και μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας τους ώστε να μπορούν να μετοικήσουν δίχως να απολέσουν την ιδιότητα αυτή αμέσως.
- Η υποχρέωση που αφορά τη γνωστοποίηση της μείωσης της τιμής για κάθε κατηγορία υγρού καυσίμου κίνησης.
- Η παράταση της πιλοτικής εφαρμογής του Μεταφορικού Ισοδυνάμου (Μ.Ι.) μέχρι και την 30-4-2020 με δυνατότητα περαιτέρω παράτασης για ένα επιπλέον τετράμηνο έως ότου ολοκληρωθεί η μελέτη αξιολόγησης της πι-

λοτικής εφαρμογής του Μεταφορικού Ισοδυνάμου στα 34 νησιά της Επικράτειας που εφαρμόζεται.

Στο ίδιο Μέρος του σχεδίου νόμου έχουν ενταχθεί και ρυθμίσεις που κρίνονται απολύτως απαραίτητες για τη λειτουργία των λιμανιών. Ειδικότερα:

- Θεραπεύονται χρόνιες παθολογίες που ανέκυψαν ως προς τις παραχωρήσεις με χρηματικό αντάλλαγμα χερσαίων ζωνών λιμένων με τις νέες διατάξεις να περιγράφουν με σαφή κριτήρια τη διοικητική διαδικασία που θα ακολουθηθεί.
- Παρατείνεται η αποκλειστική προθεσμία για την εκπόνηση των προβλεπόμενων μελετών και για την καθαίρεση των αυθαίρετων κατασκευών στις χερσαίες ζώνες λιμένα. Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται η ομαλή αποκατάσταση της νομιμότητας και της ομοιομορφίας των κατασκευών αυτών και δίδεται η δυνατότητα και ο εύλογος χρόνος στους ιδιώτες να προβούν σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες για την αποκατάσταση αυτή προς όφελος των περιβαλλόντων χώρων, των τοπικών κοινωνιών και επιχειρήσεων και του ίδιου του λιμένα.
- Παρατείνονται ομοίως οι προθεσμίες για τη σύνταξη από τους φορείς διαχείρισης και εκμετάλλευσης λιμένων αναπτυξιακού προγράμματος και μελέτης διαχείρισης (Master Plan), ενώ προβλέπεται προθεσμία για την ολοκλήρωση των διαδικασιών νομιμοποίησης λιμενικών εγκαταστάσεων.

Πέραν των ανωτέρω, στο πεδίο του θαλάσσιου τουρι-

σμού και των πλοίων αναψυχής, προβλέπονται συγκεκριμένες διατάξεις λειτουργικής φύσεως, η άμεση εφαρμογή των οποίων έχει κριθεί αναγκαία από την τρέχουσα θερινή περίοδο. Στο πλαίσιο αυτό, καταργείται η αναχρονιστική υποχρέωση τήρησης του Δελτίου Κίνησης Πλοίων Αναψυχής από τα ελληνικής σημαίας και σημαίας άλλων Κ-Μ πλοία.

Παράλληλα, περιλαμβάνονται ρυθμίσεις για τη διευκόλυνση των διαδικασιών απόπλου και κατάπλου από ιδιωτικά πλοία αναψυχής. Παράλληλα, εισάγονται ρυθμίσεις για τον εξορθολογισμό των κυρώσεων σε περιπτώσεις εκπρόθεσμης δήλωσης /αίτησης καταχώρισης στο e- Μητρώο και παρέχονται κίνητρα για τη μείωση των προστίμων σε περίπτωση εμπρόθεσμης καταβολής των.

Εν κατακλείδι, φρονούμε ότι το παρουσιαζόμενο νομοσχέδιο περιέχει ένα ευρύ φάσμα ρυθμίσεων που σαφώς εντάσσονται στο συνολικό σχεδιασμό και τη γενικότερη πολιτική της Κυβέρνησης. Έχει σαφείς στόχους, όπως αυτοί αναφέρθηκαν στην αρχή της παρουσίασης και θεωρούμε ότι θα συμβάλλουν αποτελεσματικά στην επίτευξη του κυβερνητικού στόχου για τη δημιουργία συνθηκών κατάλληλων για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής ιδιαίτερα στο νησιωτικό χώρο και τη βελτίωση του πλαισίου για την παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών ασφάλειας και προστασίας του περιβάλλοντος.

Συνάντηση Υπουργού Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής κ. Γ. Πλακιωτάκη με την Υφυπουργό Ναυτιλίας της Κύπρου κυρία Νατάσα Πηλείδου

Η θαλάσσια σύνδεση Ελλάδος – Κύπρου συζητήθηκε στη διάρκεια συνάντησης του Υπουργού Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής κ. Γιάννη Πλακιωτάκη με την Υφυπουργό Ναυτιλίας της Κύπρου κυρία Νατάσα Πηλείδου.

Η κυρία Πηλείδου παρου-

σίασε στον κ. Πλακιωτάκη το πλάνο της Κύπρου για την επαναλειτουργία της θαλάσσιας σύνδεσης μεταξύ των δύο κρατών.

Ο κ. Πλακιωτάκης τόνισε προς την κυρία Πηλείδου ότι η ανάπτυξη θαλασσίων συνδέσεων μεταξύ των δύο κρα-

τών, ενώ υπογράμμισε προς την Κύπρια Υφυπουργό ότι τόσο ο ίδιος, όσο και οι αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής παραμένουν στη διάθεση της κυπριακής πλευράς για κάθε βοήθεια που θα χρειαστεί για την επίτευξη αυτού του στόχου.



IMO urged to toughen up 2030 GHG goals

The International Council on Clean Transportation (ICCT) has had a busy start to the year trying to shape the future carbon footprint of shipping.

Last month the Washington nonprofit created waves by issuing a 40-page report arguing that ships fuelled by liquefied natural gas (LNG) do not deliver the emissions reductions required by the International Maritime Organization's initial greenhouse gas (GHG) strategy, and that using LNG could actually worsen shipping's climate impacts.

The ICCT has followed this up with a 16-page policy paper submitted to the International Maritime Organization (IMO) this week. Contained in the report, which concentrates on attacking Japan's Energy Efficiency Index for Existing Ships (EEXI) proposal, is data that argues that the IMO's intermediate 2030 greenhouse gas (GHG) reduction goal of 40% improvement in carbon intensity versus 2008 levels was already three-quarters met when it was agreed to in 2018.

The report has triggered plenty of comment from NGOs on the warpath, talking about fake regulation and the need to make stricter targets.

Many countries, and even industry associations like BIMCO, are supporting toughening up the 2030 target.

Commenting on the ICCT paper, John Maggs, president of the Clean Shipping Coalition, and senior policy advisor at Seas at Risk, suggested that shipping had a history of

creating grand sounding, but ineffectual green regulations and IMO 2030 risked being underwhelming. Maggs cited the IMO's Energy Efficiency Design Index, which came into existence in 2013, as another regulation that created targets for which thousands of ships were already meeting.

Faig Abbasov, shipping programme manager at another NGO, Transport & Environment, commented: "The Clean Shipping Coalition's goal-based proposal is the only measure that would allow shipping to meet the Paris Agreement temperature goals."

At the time the IMO agreed to the 2030 and 2050 GHG goals back in 2018, Splash lead columnist Andrew Craig-Bennett attacked the rulings, writing that using 2008 levels was "weasel wording".

"That year was not merely notable for high freight rates, with anything that floated making its fastest possible speed, but most of the ships afloat 10 years ago had been built without much thought to fuel economy or to emissions control. Most of those ships have been scrapped, and engine and hull design has made a little progress, in the past 10 years. A containership that I know quite well was burning 166 tons a day in 2008. By coincidence that was the same consumption as a steam VLCC that I also knew quite well, 20 years earlier. Today that containership is still going about her business, burning 57 tons a day," Craig-Bennett wrote in April 2018.

The IMO is set to discuss emissions issues next month.

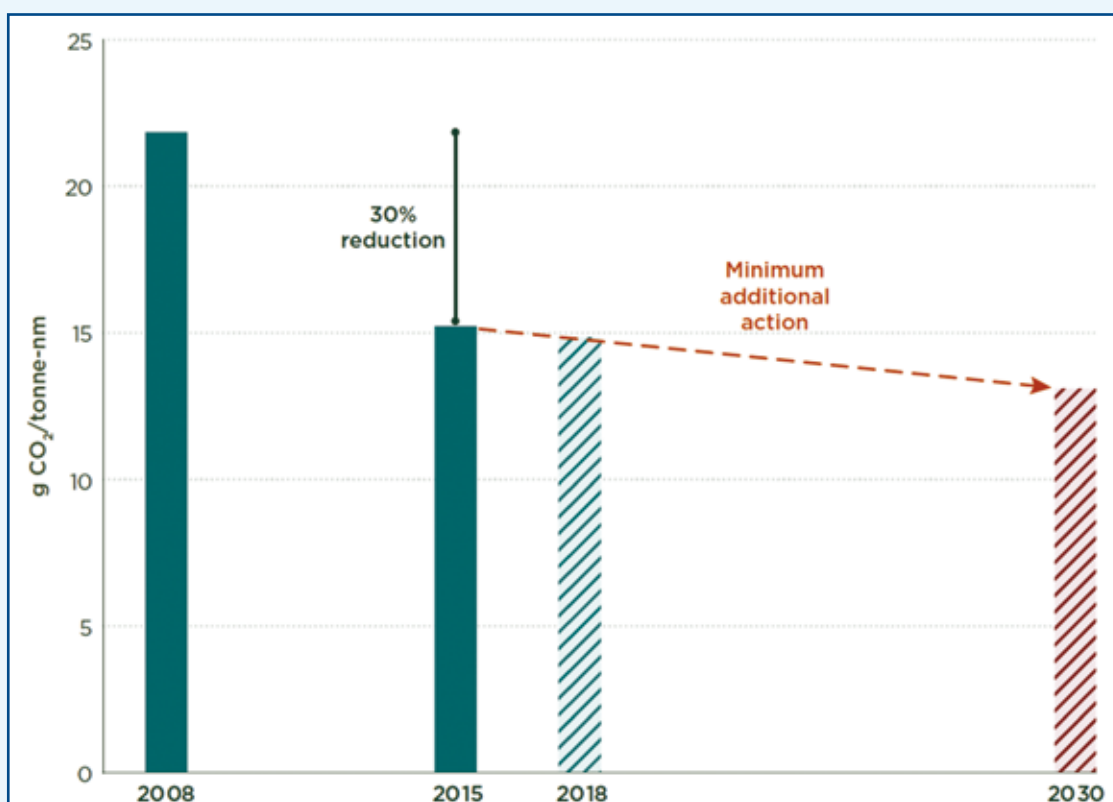


Figure 1. CO₂ intensity of international shipping, 2008 to 2030. Note. Derived from Smith et al. (2015), Olmer, Comer, Roy, Mao, and Rutherford (2017), and UNCTAD (2019). Solid bars indicate historical values, while hatched bars indicate projections.

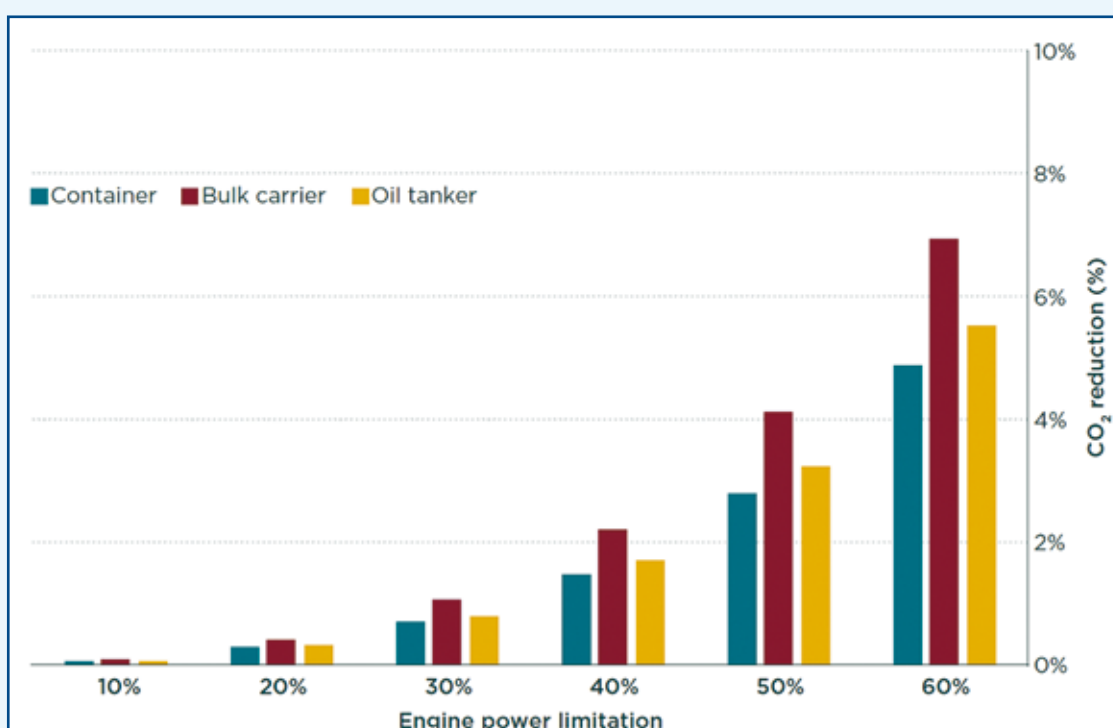


Figure 5. Engine power limitation versus CO₂ reduction for three major ship types, 2030

Ενημέρωση Ε.Β.Ε.Π. για το νέο ασφαλιστικό νομοσχέδιο «Η 11αδα των βασικών αλληλαγών σε συντάξεις και εισφορές στο νέο ασφαλιστικό»

Το νέο ασφαλιστικό νομοσχέδιο, που κατατέθηκε στις αρμόδιες επιτροπές της Βουλής, συνοδεύεται από αναλογιστική μελέτη, η οποία επιβεβαιώνει τη βιωσιμότητα του συστήματος, μέχρι το 2070. Σύμφωνα με το Ε.Β.Ε.Π., το νέο ασφαλιστικό υιοθετεί 11 σημαντικές αλλαγές σε συντάξεις, εισφορές και εφάπαξ, ενώ προβλέπει, μεταξύ άλλων, αυξήσεις στις κύριες συντάξεις για όσους έχουν περισσότερα από 30 χρόνια ασφάλισης, επιστροφή των περικοπών του 2016 σε επικουρικές, νέο ενιαίο πλαίσιο απονομής εφάπαξ σε όλους τους ασφαλισμένους, κατάργηση της διπλής εισφοράς για εργαζομένους με μπλοκάκι, καθώς και μείωση της παρακράτησης ή της ποινής για τους συνταξιούχους που εργάζονται. Η ασφαλιστική μεταρρύθμιση περιλαμβάνει αλλαγές με κοινωνικό πρόσωπο για 4 εκατ. συνταξιούχους και θετικό πρόσημο για περίπου 1,44 εκατ. νέους και παλαιούς μη μισθωτούς ασφαλισμένους. Αναλυτικότερα, το Ε.Β.Ε.Π. ξεχωρίζει 11 βασικές αλλαγές που φέρνει το νομοσχέδιο και είναι οι ακόλουθες:

1. Αύξηση κύριων συντάξεων

Με την ψήφιση του νέου ασφαλιστικού και αναδρομικά από τον Οκτώβριο του 2019, θα αυξηθούν οι κύριες συντάξεις για όσους έχουν συνταξιοδοτηθεί ή συνταξιοδοτούνται με περισσότερα από 30 χρόνια ασφάλισης. Όσοι έχουν αποχωρήσει με 35ετία ή περισσότερα έτη θα έχουν πιο αισθητή αύξηση, ενώ θα υπάρξουν 2 κατηγορίες ωφελούμενων από τις αυξήσεις στις κύριες συντάξεις. Η πρώτη κατηγορία είναι περίπου 1 εκατ. συνταξιούχοι, που θα δουν άμεσα αυξήσεις στην τσέπη τους, οι οποίες θα φτάσουν μέχρι τα 252 ευρώ. Η δεύτερη κατηγορία συνταξιούχων θα δει αυ-

ξήσεις που θα συμψηφιστούν με την προσωπική διαφορά της σύνταξής τους, ενώ από 1/1/23 θα υπάρξουν και νέοι ωφελούμενοι.

2. Αύξηση επικουρικών συντάξεων

Προβλέπονται αυξήσεις για όσους είχαν περικοπές το καλοκαίρι του 2016, επειδή τότε είχαν άθροισμα κύριας και επικουρικής σύνταξης άνω των 1.300 ευρώ. Πρόκειται για περίπου 320.000 συνταξιούχους οι οποίοι στο σύνολό τους είναι παλαιοί συνταξιούχοι, που είχαν δηλαδή συνταξιοδοτηθεί πριν από τις 12 Μαΐου του 2016 και προέρχονται, κατά κύριο λόγο, από 21 Ταμεία. Μεσοσταθμικά, αυξήσεις 99,57 ευρώ θα δουν μισθωτοί του πρώην ΙΚΑ, δημόσιοι υπάλληλοι, εμποροϋπάλληλοι, ναυτιλιακοί και τουριστικοί πράκτορες, δημοτικοί υπάλληλοι, δικηγόροι, συμβολαιογράφοι, ναυτικοί, τραπεζοϋπάλληλοι και μηχανικοί.

3. Αλλαγή συστήματος εισφορών ελεύθερων επαγγελματιών

Το νέο σύστημα διαρθρώνεται εντελώς διαφορετικά, με τα ποσά των εισφορών να αποσυνδέονται πλήρως από τα χρόνια εργασίας, από τα δηλωθέντα στην Εφορία εισοδήματα, αλλά και από το ύψος του κατώτατου μισθού. Οι 6 ασφαλιστικές κατηγορίες είναι ελεύθερης επιλογής από τον καθένα και μπορεί να την αλλάξει στην αρχή κάθε έτους. Επίσης, διευρύνεται σε όλους η ειδική μέριμνα με μειωμένες εισφορές για τα πέντε πρώτα έτη στους νέους επιστήμονες, ελεύθερους επαγγελματίες και αυτοαπασχολούμενους. Ο νέος νόμος δεν θα υποχρεώνει κανέναν, μετά την πενταετία, να δίνει πίσω τη διαφορά των μειωμένων εισφορών της πρώτης κατηγορίας. Οι εισφορές Ιανουαρίου θα υπολογιστούν και θα καταβληθούν με το νέο σύ-

στημα εισφορών μέχρι τις 12 Μαρτίου, με σχετικά ειδοποιητήρια από τον e-ΕΦΚΑ.

4. «Επιλέγω Ελεύθερα, Συμφέρει Υψηλότερα»

Στη νέα πλατφόρμα θα υπάρχουν δύο τίτλοι καθώς όλη η δομή της ασφαλιστικής αλλαγής για τους επαγγελματίες, τους αυτοαπασχολούμενους και τους αγρότες έχει διαμορφωθεί έτσι, ώστε να συμφέρει όλους να επιλέγουν υψηλότερη κατηγορία για πολύ υψηλότερη σύνταξη. Για όσους συνταξιοδοτηθούν, το ποσοστό αναπλήρωσης για 30 έτη παραμένει 26,37% και για κάθε επιπλέον ημέρα ασφάλισης αυξάνεται, καθώς ο συντελεστής διαμορφώνεται στο 1,98%. Στα 36 έτη ασφάλισης, το ποσοστό αναπλήρωσης θα φτάσει 39,81%, στα 40 έτη ασφάλισης, θα διαμορφωθεί σε 50,01% και στα 42 έτη σε 51,01%, ενώ για κάθε επιπλέον έτος πέρα των 40 ετών θα υπάρχει προσαύξηση αναπλήρωσης 0,50%.

5. Μείωση προϋποθέσεων ασφαλιστικής κάλυψης

Μειώνονται οι προϋποθέσεις για τον απαιτούμενο χρόνο των μισθωτών και των μη μισθωτών για την απόκτηση ασφαλιστικής ικανότητας και παροχών υγειονομικής περίθαλψης με δικαίωμα πρόσβασης στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη από παρόχους υγείας, φαρμακεία και γιατρούς του ΕΟΠΥΥ. Ειδικότερα, με το νέο νομοσχέδιο μειώνεται ο απαιτούμενος χρόνος εργασίας από 75 ημέρες για τον μισθωτό σε 50 ημέρες και για τον μη μισθωτό από 3 μήνες σε 2 μήνες, για την ασφαλιστική ικανότητα και παροχές υγειονομικής περίθαλψης.

6. Ένταξη στο σύστημα επικουρικής ασφάλισης

Παρέχεται η δυνατότητα σε εκατοντάδες χιλιάδες ασφαλισμένους, οι οποίοι

δεν είχαν τη δυνατότητα να υπαχθούν στο σύστημα επικουρικής ασφάλισης και νοητής κεφαλαιοποίησης ΝDC. Το δικαίωμα της προαιρετικής υπαγωγής θα συνδυάζεται με την πλήρη εναρμόνιση όσων είχαν υποχρέωση να υπαχθούν.

7. Ευελιξία για εργαζόμενους συνταξιούχους

Όσοι συνταξιούχοι του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα θέλουν να εργαστούν, θα μπορούν να το κάνουν και να λαμβάνουν το 70% της σύνταξής τους, αλλά θα καταβάλουν ασφαλιστικές εισφορές και φόρους. Όσον αφορά στους συνταξιούχους που θα εργαστούν στον στενό δημόσιο τομέα, πρέπει να έχουν συμπληρώσει το 62ο έτος της ηλικίας τους, αλλιώς η παρακράτηση θα είναι στο 100%. Με το νέο ασφαλιστικό, ο αγρότης συνταξιούχος, στα συναφή επαγγέλματα του πρωτογενούς τομέα, θα μπορεί να εργάζεται και να λαμβάνει το 100% της σύνταξής του.

8. Επιτάχυνση απονομής συντάξεων

Ανοίγει ο δρόμος επιτάχυνσης απονομής συντάξεων στις περιπτώσεις διαδοχικής ασφάλισης, ενώ για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος, μειώνονται οι απαιτούμενες ημέρες ασφάλισης από 1.500 σε 1.000 ημέρες.

9. Επίλυση παράλληλης ασφάλισης

Στα θέματα της παράλληλης ασφάλισης, οποιοςδήποτε μισθωτός, που παράλληλα έχει επιχειρηματική δραστηριότητα, με μεικτό μισθό 934 ευρώ, καταβάλλοντας τα 252 ευρώ, που αντιστοιχούν στη 2η ασφαλιστική κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων, εκπληρώνει πλήρως τις ασφαλιστικές του υποχρεώσεις.

10. Απλοποίηση απονομής εφάπαξ

Δημιουργείται, για πρώτη φορά, ενιαίος κανόνας απονομής εφάπαξ, για όλους. Καταργείται ο ελάχιστος χρόνος ασφάλισης για θεμελίωση αυτοτελούς δικαιώματος εφάπαξ παροχής και προκρίνεται η ενιαία αντιμετώπιση όλων των ασφαλισμένων, ενώ απλοποιείται και η διαδικασία απονομής της εν λόγω παροχής.

11. Απαλλαγή διπλών εισφορών στα «Μπλοκάκια»

Καταργείται η υποχρέωση ασφάλισης για το «μπλοκάκι», στην περίπτωση που ο εργαζόμενος είναι ταυτόχρονα και μισθωτός. Η πλήρης απαλλαγή για τους παράλληλα απασχολούμενους θα ισχύει για όσους καλύπτουν από τον μισθό τους την ελάχιστη εισφορά, για σύνταξη και υγεία, των 252 ευρώ.

Ο Πρόεδρος του Ε.Β.Ε.Π., Βασίλης Κορκίδης, επισημαίνει πως, σύμφωνα με την έκθεση του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, αλλά και τη γνωμοδότηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου, το κόστος για το πρώτο έτος εφαρμογής του νέου ασφαλιστικού ανέρχεται στα 79 εκατ. ευρώ, ενώ το κόστος αυξάνεται στα 222 εκατ. ευρώ το 2023. Οι αλλαγές στις εισφορές, από τον Ιούνιο του 2020, κατά 0,90%, με πρόβλεψη για μείωση του μη μισθολογικού κόστους κατά 123 εκατ. ευρώ το β' εξάμηνο του έτους, εκτιμώνται δημοσιονομικά ουδέτερες. Σύμφωνα, τέλος, με την έκθεση επάρκειας και την αναλογιστική μελέτη, εκτιμάται πως, σε βάθος χρόνου, η συνταξιοδοτική δαπάνη, θα προσεγγίζει το 12% του ΑΕΠ και θα κινείται στο ύψος του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Βεβαίως, η πλήρης δημοσιονομική εικόνα και η βιωσιμότητα του νέου ασφαλιστικού θα φανεί με την επιτυχή εφαρμογή του.

Coronavirus costing liners up to \$350m in lost revenues every week

As China partially returned to work today, data from Copenhagen-based Sea-Intelligence suggests the coronavirus has been costing liners up to \$350m in lost revenues every week.

Sea-Intelligence suggests the box shortfall from the virus is up to 350,000 teu per week, getting to the \$350m figure based on average rate levels of around \$1,000 per teu.

Liners have upped the amount of blank sailings in recent weeks, with Sea-Intelligence noting there are a total of 21 sailings being blanked due to the coronavirus on the transpacific, taking 198,500 teu out of action. This is on top of the 61 sailings already blanked due to Chinese New Year, bringing the total number of blank sailings to 82.

For Asia-Europe 10 sailings have been blanked thanks to the virus, removing 151,500 teu from the market, bringing the total number of blank sailings to 54, across

North Europe and the Mediterranean.

Another knock-on effect for global supply chains from the virus, Sea-Intelligence warned in its Sunday Spotlight

report concerns back-haul shippers who will need to plan for a very likely contingency, where they will experience capacity shortages and sharply escalating freight rates, kicking in during March and April.

Last week analysts at another container shipping consultancy, *Alphaliner*, warned that the coronavirus will reduce container cargo volumes at Chinese ports – including Hong Kong – by over 6m teu in the first quarter of 2020. This vol-



ume contraction is expected to reduce global container throughput growth by at least 0.7% for the full year.

“The full impact of the Chinese coronavirus outbreak on container volumes will not be fully measurable until ports announce their throughput numbers for the first quarter, but data collected on weekly container vessel calls at key Chinese ports already shows a reduction of over 20% since 20 January,” *Alphaliner* warned in its latest weekly report, published five days ago.

80% of the VLOC orderbook now controlled by Chinese leasing companies

Four out of every five very large ore carriers (VLOCs) on order are controlled by Chinese leasing companies, data from *Alphabulk*, part of AXSMarine, shows.

Chinese ship leasing companies have 80% of the VLOC orderbook, and 20% of the capesize orderbook, the *Alphabulk* research shows, pointing towards an ever more closed shop in the industrial supply chain of moving iron ore around

the world.

Broken down, some 23% of these combined orders for capes and VLOCs by number are from Bocom, 22% from CSSC, 19% from ICBC and 12% from CDB.

“Leasing is well suited to capital intensive assets that are deployed in industrial activities, rather than capital intensive assets deployed in the spot market,” *Alphabulk* noted in its latest weekly report.



Noble Corporation secures new contracts

Offshore driller Noble Corporation has been awarded new contracts and extensions for two of its drilling rigs, according to the company's latest fleet status report.

The 1987-built semi-submersible rig *Noble Clyde Boudreaux* has secured a contract from oil and gas company Berlanga Group for drilling operations in Myanmar from mid March

to late April at a dayrate of \$135,000.

The 2013-built jack up rig *Noble Regina Allen* has secured a contract extension from BHP in Trinidad. The latest contract will see the rig working with BHP until March 2021.

Noble Corporation owns a fleet of 25 drilling units made up of 13 jack up rigs, four semi-submersible rigs and eight drillships.



BW LPG retrofits another four ships

BW LPG has announced that it has exercised an option for the delivery of four additional LPG dual-fuel engines. With this, BW LPG has committed to retrofit eight vessels with the propulsion technology.

This announcement follows the decision by BW LPG in August 2018 to retrofit four of its ships – a world's first at the time.

BW LPG, together with class society DNV GL, Wärtsilä Gas Solutions and MAN ES, has since subjected the prototype to rigorous tests.

“When retrofitting is complete, BW LPG will reap benefits across many fronts such as fuel cost and voyage efficiencies. Most importantly, this represents a significant step forward in our efforts at reducing air emissions,” the company stated today.

Anders Onarheim, BW

LPG CEO, commented: “As the world's largest owner and operator of VLGCs, BW LPG leverages on our scale and deep expertise in maritime shipping to invest in R&D and implement pioneering technology onboard that will push our industry towards decarbonisation – technology that can be implemented on at least 50% of the current global VLGC fleet without the need for dedicated new-building orders. This is our commitment to sustainable development, which we pursue while keeping our focus on safe and reliable operations, so that we can continue to provide industry-leading customer service and gen-



erate better returns for our shareholders.”

A joint study by DNV GL and MAN published two months ago evaluated that LPG as a ship fuel is at least as attractive an energy source as LNG, with shorter payback periods, lower investment costs and lower sensitivity to fuel price scenarios. Furthermore, there is considerable LPG infrastructure available around the world, including storage facilities, export terminals and coastal refineries with loading and unloading installations.

European Commission under attack for decision to extend liner block exemption

Associations representing shippers, freight forwarders and port service providers have hit out at the European Commission's decision to extend the liner consortia block extension regulation (BER) for another four years. The commission has said it gave the green light for the extension as it "will continue to simplify the analysis of consortia's compliance with competition rules, limit the dependency on external advice and reduce legal costs".

The debate over the extension has seen liner associations battle with a host of experts over the past 12 months.

Nicolette van der Jagt, director general of the European Association for Forwarding, Transport, Logistics and Customs Services (CLECAT), hit out at the extension, noting in a release: "This decision is based on the assessment that the [extension] saves money for the shipping lines and cuts down on the red tape in the commission, fully dismissing the views of

the other parties in the maritime supply chain who are not benefiting from a similar exemption, but in many cases are competing with carriers on services."

Lamia Kerdjoudj-Belkaid, secretary general of the European Private Port Operators Federation (FEPORT), added: "We find the commission's recognition that data is missing – as outlined in the staff working document from December 2019 – unacceptable in view of the recommendation to extend the BER without a single modification of the text."

Denis Choumert, chairman of the European Shippers Council, argued: "The commission has fully dismissed the views of the customers that a block exemption is a massive loss for the protection of shippers and customers under European competition law, who declare that the commission needs a more robust assessment on the impact of the BER on the entire supply chain."

Anna Maria Darmanin, secretary general from the European Tugowners Association, pointed out that she had not received answers from the European Commission regarding the objections her association had detailed in its legal analysis submitted to the commission.

In a joint release, the bodies maintained: "Not only has DG Competition largely dismissed the views of the users, operators and service providers in the supply chain, who all responded to the original consultation in 2018, the associations all share the view that there are many legal flaws in the arguments put forward by the Commission. These flaws relate to many issues – missing data, one-sided assumptions on efficiency gains disregarding non-rate related parameters, lack of a proper definition of relevant geographic markets to assess market shares and a complete failure to identify remaining benefits to users, if the [BER] would be continued."

HMM poised to take delivery of record-breaking 23,964 teu boxship

South Korean flagship HMM has revealed the actual capacity of its mega boxship series set to start trading from early May, taking the world's largest containership mantle in the process, with a host of rivals tipped to be readying their own megamax orders.

HMM officials have told *Alphaliner* the HMM *Algericas*, the first in the series of seven sister vessels, will have a nominal container capacity of 23,964 teu when it delivers from Daewoo Shipbuilding & Marine Engineering, 208 teu larger than the current largest boxships afloat, the MSC *Gulsun* and its five sister ships.

The 400 m long HMM ship features 24 rows across – it and all its sister newbuilds which will deliver by the end of September – will join the



Asia – North Europe FE4 loop of THE Alliance, which HMM will join on April 1.

As well as HMM and MSC, CMA CGM and Evergreen have thus far opted for these 24-row across giant ships, approaching 24,000 teu in capacity. *Alphaliner*, in its most recent weekly report, is predicting other carriers to fol-

low suit, tipping Hapag-Lloyd, Cosco and Ocean Network Express (ONE) to be readying ship orders for this huge ship type, which *Alphaliner* has christened as megamax.

Containership size records have repeatedly been broken in recent years, climbing above the 20,000 teu mark for the first time in 2017.

CSSC Shipping raising \$800m to grow leasing business



CSSC Shipping, the financial leasing unit of China State Shipbuilding Corporation (CSSC), has announced a plan to issue two bonds worth a total of \$800m.

The company has entered into a subscription agreement with a group of banks and financial institutions including Bank of China, Barclays, CCB International, DBS Bank, Shanghai Pudong Development Bank, CNCB Capital, ICBC International, China Securities International,

ABC International, CLSA, China International Capital Corporation and BOCOM International in connection with the issue of two \$400m guaranteed bonds due 2025 and 2030 respectively.

The company intends to use the net proceeds primarily to develop its leasing business and refinance its existing indebtedness.

CSSC Shipping listed on the Hong Kong Stock Exchange in June last year, with the IPO falling well short of target.

Hackers target shipping with coronavirus themed emails

Cybersecurity firm Proofpoint is reporting a new hacking group that targets the global shipping industry and its fears over the spread of the coronavirus. The California company has detailed how emails are being sent with the subject line 'Coronavirus – Brief note for the shipping industry'.

The Word documents, labelled Caution on Coronavirus, that are attached in the emails feature an exploit of a 2.5-year-old vulnerability that makes it possible to install AZORult on the target. AZORult is a dangerous

malware that can steal sensitive user information. The malware works on computers that have not updated Microsoft Office since November 2017.

"In these attacks, we don't see AZORult downloading ransomware currently. However, because of AZORult's configurable nature and past use in conjunction with ransomware that remains a real threat," Proofpoint warned. The company was founded in 2002 by the CTO of Netscape and is now NASDAQ-listed.



CMA CGM commits to hydrogen-powered shipping

French container line CMA CGM has joined a growing group of shipowners committed to finding a hydrogen-powered solution to decarbonise shipping.

The company has joined forces with *Energy Observer*, the first hydrogen-powered vessel to embark on a round-the-world voyage in an effort to speed up the development of sustainable shipping.

“Our partnership deals with the development of cleaner and more sustainable energies to eliminate CO₂ emissions, greenhouse gases and air pollutants. It aims to experiment, test and develop energy solutions based on hydrogen, solar, tidal and wind power,” the company said in a statement.

The green hydrogen used by *Energy Observer* is made from seawater using on-board renewable sources of electricity, and the producing and burning hydrogen



does not result in any greenhouse gas or fine particle emissions.

CMA CGM says it will contribute its industrial expertise to this floating lab to promote the use of hydrogen as a zero-emission fuel source for the shipping industry. It will also contribute its shipping and logistics expertise to *Energy Observer*.

Tanya Saadé Zeenny, executive officer of the CMA CGM Group, said: “CMA

CGM is joining forces with *Energy Observer* to accelerate the development of tomorrow’s energy solutions, particularly hydrogen. Our partnership will mobilize all of CMA CGM’s know-how. Our teams of engineers and R&D experts are already working and our network around the world will be strongly mobilized to ensure the logistical support of *Energy Observer*’s worldwide ports of call.”

Baltic Exchange asks owners to share emissions data

The Baltic Exchange is asking shipowners to share their emissions data for the collective good of the industry.

The London institution has teamed with GeoSpock, a spatial big data company, to launch a maritime air emissions project seeking to enable a data first strategy for all of maritime.

“The knowledge and insights facilitated by the project will raise the entire industry up, improving understanding, efficiency and performance for emissions reduction and in wider maritime operations,” the Baltic stated in a white paper, adding: “Effective, lasting change requires participation from all parties within maritime to create and shape a platform with true industry value. It is only through collaboration and partner-

ship that the maritime emissions project will achieve its full potential.”

The Baltic argues that the understanding of fleet emissions will assist in the development of global carbon reduction initiatives such as the implementation of carbon taxation policies. By profiling the emissions intensity of individual vessels and routes, the Baltic says it will become possible to develop accurate carbon related indices similar to the Baltic Exchange’s existing financial measures. This will provide shipowners, traders and brokers with a mechanism to understand their carbon emissions and to take action to limit their carbon risk, and governments, ports and other associated parties the means to more accurately incorporate



these factors into their business strategies.

The emissions project helps owners and operators make informed decisions with an understanding of their effect on the “triple bottom line” of profitability, the environment and social impact, the Baltic’s white paper stated, adding: “As data sources proliferate, modelling will give way to measuring, allowing the industry to show its commitment to emissions reduction with a certainty not seen in any other logistics sector. The maritime air emissions project will provide all companies with the ability to harness the power of data for collective good.”

Chinese yards admit huge slice of global orderbook will suffer coronavirus delays

The orderbook for world shipping will likely be shunted backwards in the wake of the coronavirus while more than 200 vessels at repair yards in China are set to be redelivered later than planned.

A hefty 69% of the Chinese shipbuilding orderbook is meant to be delivered this year, a figure that is now expected to slide considerably into 2021.

The China Association of the National Shipbuilding Industry (CANSI) has issued a report, warning that most shipyards in the People’s Republic have been unable to resume full operations after the Chinese New Year holidays and it is very likely that shipbuilders will be able to deliver ships with delivery dates scheduled before July, while the construction requirements may need to be reviewed or modified for lots of ships scheduled to be delivered after July.

CANSI reported that the Chinese ship repair yards are also facing risk of delivery failure for over 200 ships. CANSI stated that force majeure terms had been called at many yards across the country.

It was revealed yesterday that Chinese private yard New Times Shipbuilding has issued a force majeure notice on deliveries of two new-castlemax dry bulk vessels to Tor Olav Troim’s 2020 Bulk-ers. The vessels, which have already been named Bulk Santos and Bulk Sao Paulo, were scheduled for delivery in April and May respectively.

Splash understands that Waigaoqiao Shipbuilding, Yangzijiang Shipbuilding, Hudong Zhonghua Shipbuilding and Hantong Ship Heavy Industry have all sent out force majeure notices to owners.

An official at CSSC told Splash that apart from delivery challenges, the yards are

also facing cost control pressures due to the outbreak of the coronavirus.

“We will try our best efforts to minimise the legal risks but now epidemic prevention is top priority,” the official said.

According to CSSC, currently more than 50% of the workers have returned to the group’s three major yards in Shanghai- Waigaoqiao Shipbuilding, Jiangnan Shipbuilding and Hudong Zhonghua Shipbuilding and the yards are executing very strict healthy protection procedures with a large percentage of the workers on temporary quarantine for precaution.

As well as the delays brought about by limited manpower, as with other assembly line-related businesses across China, the yards are expected to suffer from shortages of parts and hardware in the coming months.

A coronavirus impact report by Clarkson Research Services shows that Chinese shipyards have 34% of the global market in cgt terms and Chinese repair yards have bagged 77% of the global scrubber retrofit market.

Clarkson anticipated that the accelerated output from Chinese shipyards later in 2020 could boost supply growth and long delays could increase slippage into 2021.

The Clarkson report highlighted how dependent many Chinese yards are on workers from Hubei where the virus started by the banks of the Yangtze River, a province with an acknowledged skill set in steel works. A ship repair yard in south China profiled by Clarkson, for instance, had 20% of workers hailing from Hubei.

VesselsValue data shows that Chinese shipyards have a total orderbook of 1,235 ships, of which 852 are scheduled for delivery this year.

SM Line signs with MSC and Maersk on the transpacific

As MSC and Maersk prepare to bid farewell to partner HMM, they've found a new Korean liner to help out on the transpacific.

HMM, South Korea's flagship carrier, will join rival THE Alliance on April 1. MSC and Maersk, the founder of the 2M grouping, have signed up SM Line to cooperate on the transpacific from the start of April.

In a note to clients, MSC explained the deal with SM Line is not linked to 2M.

"The new agreement with SM Line is separate from the 2M Vessel Sharing Agreement between MSC and Maersk, and the services of 2M and SM Line will complement each other. It consists of a combination of slot exchanges and slot purchases among the three parties – MSC, Maersk and SM Line – and it is subject to regulatory approval," MSC stated.

The SM tie-up specifi-

cally will give MSC and Maersk greater access to the Pacific Northwest, while allowing SM more slots to California.

The agreement between 2M and ZIM in the Pacific North West region remains in full effect.

SM Line was launched three years ago by Samra Midas Group, buying many of the assets of defunct Hanjin Shipping. Samra Midas, best known in Korea for its construction activities, also owns Korea Line Corporation.

SM Line has put a number of its 6,000 teu class ships up for sale in recent weeks, ships that had been deployed on the line's PSW service linking Asia with Los Angeles.

Commenting on the



news, Andy Lane from Singapore's CTI Consultancy, said sharing with Maersk and MSC was a logical move for SM Line.

"It was always going to be difficult for SM Line to operate solo on these trades in terms of unit costs, product diversity and utilisation of assets. It therefore makes perfect sense for them to share services with 2M, which will undoubtedly be win-win," Lane said.

SM Line is expected to continue to operate its 4,500 teu ships on its PNW service calling Vancouver, Portland and Seattle, with 2M expected to get some space.

Noble Corporation signs new drilling agreement with ExxonMobil for Guyana-Suriname Basin

London - headquartered offshore driller Noble Corporation has signed an agreement with ExxonMobil for drilling services in the Guyana-Suriname Basin.

The agreement defines terms for the continuation of drilling services using Noble drillships in the region, including *Noble Bob Douglas*, *Noble Tom Madden* and *Noble Don Taylor* which are currently on drilling assignments for ExxonMobil offshore Guyana. Noble says that other drilling rigs may be also added to the agreement.

Dayrates earned by each rig will be updated at least twice per year to the prevailing market rate, subject to a scale-based discount and performance bonus.

Under the new agreement, ExxonMobil has awarded 3.5 years worth of contracts, contracting *Noble Tom Madden* for three years



and *Noble Bob Douglas* for six months.

Julie Robertson, chairman, president and CEO of Noble Corporation, commented: "The Guyana-Suriname basin stands as one of the world's premier offshore exploration and development opportunities. Since establishing an operating presence offshore Guyana in March 2018 with the *Noble Bob Douglas*, we have continued to expand our footprint in the region.

"The commercial enabling agreement with ExxonMobil takes our regional position a step further, as we benefit from multi-year contract visibility and utilization allocated across three of our premium drillships. This attractive commercial model secures current market pricing dynamics on six-month intervals and important operational economies of scale, and, importantly, the agreement can cover additional Noble drilling rigs."

Euronav acquires three newbuild VLCCs

Belgian tanker owner Euronav has entered into an agreement for the acquisition of three resale VLCC newbuildings, currently completing construction at DSME in South Korea. The total purchase price for the three vessels is \$280.5m

All three vessels will be fitted with scrubbers and ballast water treatment systems and are expected to be delivered early in the fourth quarter, January and February 2021 respectively.

According to Euronav, the vessels are ex-yard resales, which do not add to existing vessel supply.

"Euronav actively looks to regularly rejuvenate its fleet and enhance its operational strength on which this transaction delivers. Upon delivery these vessels will also reduce

the average age of our VLCC fleet," the company said in a release.

The company will fund the acquisition with existing borrowing facilities and debt capacity.

"The large tanker fundamentals remain constructive despite substantial headwinds surrounding economic activity linked to the Corona Virus that we believe and hope will be temporary. Current disruptions to the freight market have provided an opening for Euronav to be opportunistic and deliver what we believe will be long term value for our stakeholders. This transaction demonstrates our flexibility and our capacity to seize opportunities thanks to a strong balance sheet and a robust liquidity position," said Hugo De Stoop, CEO of Euronav.

Sovcomflot and Novatek JV seal financing and charters for LNG carrier quartet

Smart LNG, the new Russian venture between Sovcomflot and Novatek, has signed financing and time charter agreements for four icebreaking LNG carriers for the Arctic LNG 2 project.

The company has signed an agreement with VEB.RF Group for the lease financing of the four vessels, and also sealed long-term time char-

ters for the vessels with Arctic LNG 2 LLC.

The vessels will be constructed at Zvezda Shipbuilding Complex, and the design based on the 2017-built *Christophe de Margerie*.

Sovcomflot and Novatek established Smart LNG in September 2019 to own and operate a fleet of LNG carriers serving Novatek projects.

Διακρατική συνάντηση ανταλλαγής και μεταφοράς καλών πρακτικών εκπροσώπων επτά ευρωπαϊκών δήμων στον Πειραιά για το έργο "tech revolution" του προγράμματος "URBACT III"

Με τη συμμετοχή εκπροσώπων επτά ευρωπαϊκών δήμων άρχισε σήμερα Τετάρτη 12/2 στον Πειραιά, στο δημοτικό νεοκλασικό κτήριο της Κανθάρου η διακρατική συνάντηση ανταλλαγής και μεταφοράς καλών πρακτικών που συνδέονται με την υποστήριξη επιχειρήσεων, με στόχο την τοπική οικονομική ανάπτυξη.

Η διακρατική συνάντηση θα διαρκέσει έως την Παρασκευή 14 Φεβρουαρίου 2020 και υλοποιείται στο πλαίσιο του έργου «tech revolution» του ευρωπαϊκού προγράμματος «URBACT III».

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη δημιουργική και ψηφιακή επιχειρηματικότητα, καθώς και στις επιχειρήσεις σε νέους παραγωγικούς τομείς για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Στη συνάντηση συμμετείχαν: - εκπρόσωποι του Δήμου Barnsley του Ηνωμένου Βασιλείου, που είναι επικεφαλής - συντονιστής εταίρος των συνεργαζόμενων πόλεων.

- εκπρόσωποι των άλλων έξι Δήμων - εταίρων: Πειραιά, Bacau (Ρουμανία), Ny-

iregyhaza (Ουγγαρία), Pardubice (Τσεχία), Schiedam (Ολλανδία) και Vilanova, εξειδικευμένοι εμπειρογνώμονες και τα μέλη της Τοπικής Ομάδας Στήριξης URBACT (URBACT Local Group).

Ο Αντιδήμαρχος Προγραμματισμού και Ανάπτυξης κ. Δημήτρης Καρύδης, απηύθυνε χαιρετισμό εκ μέρους του Δήμου Πειραιά στους εκπροσώπους των Ευρωπαϊκών δήμων που συμμετέχουν στη συνάντηση.

Ο κ. Καρύδης σε δήλωσή του, τόνισε μεταξύ άλλων, ότι μέσα από τέτοιου είδους πρωτοβουλίες αποκτά νόημα η Ενωμένη Ευρώπη. Η Ευρώπη των συνεργειών, της αλληλεγγύης και της μεταφοράς θετικών πρακτικών από τη μία χώρα στην άλλη, από τη μία περιφέρεια στην άλλη, από τον έναν δήμο στον άλλον.

Ανέφερε, ότι οι δήμοι πλέον ασχολούνται με τα θέματα της κλιματικής αλλαγής, της βιώσιμης και γαλάζιας ανάπτυξης και της επιχειρηματικότητας στο μέτρο που τους αναλογεί. Γιατί οι δήμοι, όπως είπε, είναι κοντά



στα πανεπιστήμια, στα επιμελητήρια, στις επιχειρήσεις, στους πολίτες και ιδιαίτερα στους νέους και μπορούν να διαμορφώνουν τις κατάλληλες συνθήκες και δομές, ώστε να διευκολύνουν τη δουλειά τους και να εξασφαλίζουν μία καλύτερη προοπτική.

Ο κ. Καρύδης επεσήμανε στους συμμετέχοντες στη διακρατική συνάντηση πως επιδίωξη του Δήμου Πειραιά είναι να γίνει η πόλη ένα μεγάλο ναυτιλιακό, εμπορικό, τουριστικό κέντρο και ένα κέντρο υπηρεσιών.

Στη συνέχεια, τους ενημέρωσε για τις μεγάλες ιδιωτικές επενδύσεις που γίνονται στην πόλη του Πειραιά, όπως και για την Ολοκληρωμένη Χωρική Επένδυση

(ΟΧΕ) ύψους 80 εκατομμυρίων ευρώ που υλοποιεί ο Δήμος, με ιδιαίτερη έμφαση στην επιχειρηματικότητα, τη γαλάζια ανάπτυξη και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Επίσης υπογράμμισε ότι η δημοτική αρχή

δίνει το δικό της στίγμα. Ανέφερε ως παράδειγμα γι' αυτό, τον διαγωνισμό για τη γαλάζια οικονομία «Blue Growth» του Δήμου Πειραιά - που ξεκίνησε πριν από 5 χρόνια και έχει γίνει πλέον θεσμός - λέγοντας πως είναι μια σημαντική πρωτοβουλία για νέους επιχειρηματίες και νεοφυείς επιχειρήσεις. Στη συνέχεια τόνισε ότι γι' αυτή του τη δράση ο Δήμος Πειραιά απέσπασε Ευρωπαϊκές διακρίσεις στον τομέα της γαλάζιας ανάπτυξης και είναι πρωτοπόρος στην Ελλάδα.

«Τους τελευταίους μήνες κάναμε ένα επιπλέον σημαντικό και ουσιαστικό βήμα, με τη δημιουργία του Κέντρου Επιχειρηματικής Καινοτομίας για τη Γαλάζια Ανάπτυξη «Blue Lab». Απευ-

θυνόμαστε σε νέους που θέλουν να καταθέσουν και να υλοποιήσουν νέες και καινοτόμες επιχειρηματικές ιδέες, τις οποίες στηρίζουμε. Συνεργαζόμαστε με τα πανεπιστήμια, τα γυμνάσια και τα λύκεια γιατί θέλουμε να εξοικειωθούν οι μαθητές και οι φοιτητές με τις νέες τεχνολογίες», τόνισε ο κ. Καρύδης.

Τέλος, δήλωσε ότι είναι χρήσιμες και δημιουργικές οι συζητήσεις που γίνονται με τους άλλους Ευρωπαϊκούς δήμους, για το έργο «TechRevolution» γιατί μεταφέρουν εμπειρίες και πρακτικές, που βοηθούν στη βελτιστοποίηση των πρωτοβουλιών του κάθε δήμου.

Σημειώνεται, ότι οι εκπρόσωποι των Δήμων θα επισκεφτούν αύριο Πέμπτη 13 Φεβρουαρίου το Κέντρο Επιχειρηματικής Καινοτομίας για τη Γαλάζια Ανάπτυξη «Blue Lab» του Δήμου Πειραιά, όπου θα ενημερωθούν για τα καινοτόμα προγράμματα και τις νέες τεχνολογίες του «Blue Lab» με επίκεντρο τη γαλάζια επιχειρηματικότητα και οικονομία.

Στο Κέντρο Επιχειρηματικής Καινοτομίας για τη Γαλάζια Ανάπτυξη – Blue Lab – του Δήμου Πειραιά οι εκπρόσωποι των Ευρωπαϊκών δήμων που συμμετέχουν στη διακρατική συνάντηση

Επίσκεψη στο Κέντρο Επιχειρηματικής Καινοτομίας για τη Γαλάζια Ανάπτυξη «Blue Lab» του Δήμου Πειραιά, πραγματοποίησαν οι εκπρόσωποι των επτά Ευρωπαϊκών δήμων που συμμετέχουν στη διακρατική συνάντηση ανταλλαγής και μεταφοράς καλών πρακτικών, στο πλαίσιο του έργου «tech revolution».

Κατά τη διάρκεια της επίσκεψης των εκπροσώπων των Ευρωπαϊκών δήμων, ο Αντιδήμαρχος Προγραμματισμού και Ανάπτυξης κ. Δημήτρης Καρύδης τους ενημέρωσε για τα καινοτόμα προγράμματα και τις νέες τεχνολογίες του «Blue Lab» με επίκεντρο τη γαλάζια επιχειρηματικότητα και οικονομία.

Επίσης, ξεναγήθηκαν από τους συνεργάτες του κέντρου κ. Ηλία Σαλπέα, κα Νικολέττα Ψάλτη και κ. Ανδρέα

Κάνταρο, στους χώρους του «Blue Lab», καθώς και στις αίθουσες όπου πραγματοποιούνται τα τεχνολογικά σεμινάρια, τα προγράμματα υποστήριξης νέων επιχειρηματικών ιδεών και οι συμβουλευτικές υπηρεσίες.

Υπενθυμίζεται, ότι η τριήμερη διακρατική συνάντηση που πραγματοποιείται στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος «URBACT III», ολοκληρώνεται σήμερα Παρασκευή 14/2/2020.

Ο Αντιδήμαρχος Προγραμματισμού και Ανάπτυξης κ. Δημήτρης Καρύδης, σε δήλωσή του, τόνισε μεταξύ άλλων, ότι η συζήτηση που γίνεται με τους εκπροσώπους των επτά Ευρωπαϊκών δήμων, επικεντρώνεται σε θέματα που αφορούν τη γαλάζια επιχειρηματικότητα, την οργάνωση των Κέντρων και



τη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους, έτσι ώστε να προσφέρουν περισσότερα στους πολίτες, στους επιχειρηματίες και στους νέους που επιθυμούν να ασχοληθούν με την καινοτόμα επιχειρηματικότητα και να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας.

Ο κ. Καρύδης επεσήμανε ότι ο δήμος, αλλά και όλη η πόλη του Πειραιά είναι υπε-

ρήφανοι για το Κέντρο Επιχειρηματικής Καινοτομίας για τη Γαλάζια Ανάπτυξη «Blue Lab», λέγοντας πως είναι μια προσπάθεια που ξεκίνησε ο Δήμαρχος κ. Γιάννης Μώραλης, η οποία ευοδώθηκε και εγκαινιάστηκε τον περασμένο Οκτώβριο.

Ο Αντιδήμαρχος Προγραμματισμού και Ανάπτυξης, ανέφερε ότι ενημέρω-

σε τους εκπροσώπους των επτά Ευρωπαϊκών δήμων, ότι το Κέντρο Επιχειρηματικής Καινοτομίας έχουν ήδη επισκεφθεί όσοι επιχειρούν στην καινοτομία κάνοντας σεμινάρια, είτε όσοι έχουν καταθέσει συγκεκριμένες προτάσεις για επιχειρηματικές ιδέες, καθώς επίσης και πολλά σχολεία της πόλης.

Τέλος, υπογράμμισε ότι η ξενάγηση των εκπροσώπων των επτά Ευρωπαϊκών δήμων, θα προσφέρει στη συζήτηση για την ανταλλαγή καλών πρακτικών και ιδεών οι οποίες, όπως σημείωσε: «μπορούν να βοηθήσουν κάθε δήμο να βελτιώσει την αποτελεσματικότητά του στο πεδίο της καινοτομίας, της επιχειρηματικότητας και της γαλάζιας ανάπτυξης. Πρόκειται για τομείς που ως Δήμος Πειραιά δίνουμε ιδιαίτερη βαρύτητα».

Ο Δήμαρχος Πειραιά Γιάννης Μώραλης στην ετήσια εκδήλωση του Συλλόγου Ατόμων με Σακχαρώδη Διαβήτη Πειραιά και Νήσων

Ο Δήμαρχος Πειραιά κ. Γιάννης Μώραλης παρευρέθηκε στην ετήσια εκδήλωση του Συλλόγου Ατόμων με Σακχαρώδη Διαβήτη Πειραιά και Νήσων, που πραγματοποιήθηκε στην αίθουσα RED 1925 του γηπέδου «Γ. Καραϊσκάκης».

Ο κ. Γιάννης Μώραλης, τόνισε στον χαιρετισμό του πως ο Δήμος έχει αναπτύξει με τον Σύλλογο τα τελευταία χρόνια μια εποικοδομητική συνεργασία. Ο Δήμαρχος Πειραιά επεσήμανε πως πρόκειται για έναν δραστήριο Σύλλογο με σημαντική προσφορά στην πόλη του Πειραιά, λέγοντας πως βοηθάει τους ανθρώπους με σακχαρώδη διαβήτη. Στη συνέχεια, ο κ. Μώραλης ανέφερε πως η συνεργασία Δήμου Πειραιά και Συλλόγου Ατόμων με Σακχαρώδη Διαβήτη Πειραιά και Νήσων θα συνεχιστεί, επισημαίνοντας πως ο κ. Βαγγέλης Μαρινάκης, ο οποίος παραχώρησε την αίθουσα γηπέδου «Γ. Καραϊσκάκης» για την εκδήλωση, θα είναι πάντα κοντά στον Σύλλογο.

Η Πρόεδρος του Συλλόγου Ατόμων με Σακχαρώδη Διαβήτη Πειραιά και Νήσων



κα Γκόλφω Γεμιστού ευχήθηκε σε όλους καλή χρονιά, τονίζοντας πως στο πρόσωπο του Δημάρχου κ. Γιάννη Μώραλη, ο Σύλλογος έχει βρει έναν σπουδαίο συμπαράστατη, έναν πολύτιμο υποστηρικτή στο έργο και στις δράσεις του. «Είναι τιμή και χαρά για εμάς η άριστη συνεργασία

που έχουμε με τον Δήμαρχο και πιστεύουμε ότι αυτή η συνεργασία θα έχει την ίδια συνέχεια και στο μέλλον. Θα θέλαμε επίσης να ευχαριστήσουμε τον κ. Βαγγέλη Μαρινάκη για την παραχώρηση της αίθουσας και για τη στήριξη του στον Σύλλογό μας», τόνισε η κα Γεμιστού.

Ο Δήμαρχος Πειραιά Γ. Μώραλης στην ετήσια γιορτή της Ένωσης Απανταχού Μανιατών «Η ΜΑΝΗ»

Ο Δήμαρχος Πειραιά κ. Γιάννης Μώραλης, παρευρέθηκε στην ετήσια γιορτή της Ένωσης Απανταχού Μανιατών «Η ΜΑΝΗ», η οποία πραγματοποιήθηκε στην πέτρινη αποθήκη, στο λιμάνι του Πειραιά.

Ο Δήμαρχος Πειραιά κ. Γιάννης Μώραλης, σε δήλωσή του ανέφερε ότι το Μανιάτικο στοιχείο στον Πειραιά είναι έντονο, λέγοντας πως η Ένωση Απανταχού Μανιατών διατηρεί τις παραδόσεις και τα έθιμα της Μάνης. Στη συνέχεια, ο κ. Μώραλης τόνισε πως κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης τιμήθηκαν ο Σταύρος Ξαρχάκος και ο γιατρός Ανάργυρος Μαριόλης, επισημαίνοντας πως είναι σημαντικό να βραβεύονται άνθρω-

ποι με προσφορά. Τέλος, υπογράμμισε ότι ο Δήμος Πειραιά θα είναι πάντα κοντά στην Ένωση Απανταχού Μανιατών «Η ΜΑΝΗ».

Ο Πρόεδρος της Ένωσης Απανταχού Μανιατών «Η ΜΑΝΗ» και Περιφερειακός Σύμβουλος, κ. Σταύρος Βοϊδονικόλας, στον χαιρετισμό του, μεταξύ άλλων, ευχήθηκε καλή χρονιά σε όλους και ευχαρίστησε τον Δήμαρχο Πειραιά κ. Γιάννη Μώραλη για την απόφαση που πήρε το Δημοτικό Συμβούλιο Πειραιά, να ανεγείρει δύο μνημεία της Μανιάτικης ανδρείας: του ανδριάντα του μεγάλου ήρωα και ηγέτη της Ελληνικής Επανάστασης Πετρόμπεη Μαυρομιχάλη, καθώς και του μνημείου της Μανιάτισσας ηρωίδας μάνας.

Από τον Δήμο Πειραιά παρευρέθηκαν: Οι Αντιδήμαρχοι κα Χαραλαμπία Ζηλάκου, κα Αθηνά Γλύκα-Χαρβαλάκου, κ. Δημήτρης Καρύδης και κ. Δημήτρης Αράπης, οι Εντεταλμένοι Δημοτικοί Σύμβουλοι κα Αντωνία Καρακατσάνη, κα Γερασιμούλα - Αλεξάνδρα Τουμαζάτου, κα Κυριακή Μπουρδάκου και κ. Λεωνίδας Μανωλάκος, ο Πρόεδρος της ΔΗ.ΡΑ.Π., κ. Αλέξανδρος Τζεφεράκος, ο επικεφαλής της δημοτικής παράταξης «Πειραιάς - Πόλη Πρότυπο» κ. Νικόλαος Βλαχάκος, οι Δημοτικοί Σύμβουλοι κ.κ. Κυριάκος Σιγαλάκος, Γεώργιος Βίτσας, κα Σταυρούλα Μελά και ο Πρόεδρος της Β' Δημοτικής Κοινότητας, κ. Αλέξανδρος Νανόπουλος.

Επίσκεψη αντιπροσωπείας του Συμβουλίου ένταξης μεταναστών και προσφύγων στα δύο Αστυνομικά Τμήματα του Πειραιά

Αντιπροσωπεία του Συμβουλίου Ένταξης Μεταναστών και Προσφύγων (ΣΕΜΠ) αποτελούμενη από τον Πρόεδρο κ. Καρύδη Δημήτρη, την Αντιπρόεδρο κα Καλαγιά Πασχαλίνα, τη Γενική Γραμματέα κα Μελά Βάνα, το μέλος κ. Μόφορη Γρηγόρη και τα συνδεδεμένα μέλη κα Γκούφα Τζούλια από το κοινωνικό φαρμακείο και κ. Μονίρ Φώτη Μπουκαγιέ Ιατρό και Πρόεδρο της κοινότητας της Συρίας, πραγματοποίησε επίσκεψη την Παρασκευή 14 Φεβρουαρίου στα δύο αστυνομικά τμήματα του Δήμου Πειραιά.

Σκοπός της επίσκεψης ήταν να καταγραφούν τα προβλήματα και οι ανθρωπινες ανάγκες των μεταναστών που κρατούνται εκεί λόγω έλλειψης νομιμοποιητικών εγγράφων και πως το ΣΕΜΠ μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπισή τους.

Ο Πρόεδρος του Συμβουλίου Ένταξης Μεταναστών κ. Δημήτρης Καρύδης, τόνισε πως η ενημέρωση των Διοικητών κ. Γκιόλια Χρήστου του Τμήματος Δημοτικού Θεάτρου και κ. Κούβαρη Βασίλη του Τμήματος των Καμινίων ήταν πλήρης. Επεσήμανε πως τα στελέχη των αστυνομικών τμημάτων κάνουν κάθε δυνατή προσπάθεια, ώστε η παραμονή των κρατουμένων να είναι σε συνθήκες ανθρώπινης και αξιοπρεπούς διαβίωσης, λέγοντας πως δεν αρκεί η αλληλέγγυα στάση του προσωπικού της αστυνομίας.

Στη συνέχεια, σημείωσε πως οι χώροι κράτησης, ιδιαίτερα στο Αστυνομικό Τμήμα του Δημοτικού Θεά-

τρου έχουν διαχρονικά πολλές ελλείψεις και προβλήματα (στην αποχέτευση, στον φωτισμό, στον εξαερισμό) που διογκώνονται ακόμη περισσότερο, με τον υπερδιπλάσιο αριθμό κρατουμένων από τον κανονικό.

Στη συνέχεια τόνισε: «Το ΣΕΜΠ θα ζητήσει άμεσα με επιστολή του συνάντηση με τις πολιτικές ηγεσίες του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και του Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου, προκειμένου να συζητηθούν θέματα που αφορούν την πολυμηνή κράτηση μεταναστών χωρίς νομιμοποιητικά έγγραφα στα αστυνομικά τμήματα, όπως και τη μεγάλη καθυστέρηση των μεταγωγών, καθώς οι συγκεκριμένοι χώροι προορίζονται για βραχεία και όχι για πολυμηνή κράτηση. Η κατάσταση αυτή έχει ως αποτέλεσμα ο αριθμός των κρατουμένων να είναι υπερδιπλάσιος των δυνατοτήτων κάθε αστυνομικού τμήματος, πράγμα που έχει αρνητικές επιπτώσεις τόσο στο προσωπικό της αστυνομίας όσο και στους κρατούμενους».

Σημειώνεται πως το Συμβούλιο Ένταξης Μεταναστών και Προσφύγων (ΣΕΜΠ) σε συνεργασία με την ΚΟ.Δ.Ε.Π., τον Πρόεδρο κ. Βοϊδονικόλα Γιάννη και εθελοντικών μεταναστευτικών οργανώσεων, θα καλύψουν άμεσα τις ανάγκες που υπάρχουν σε είδη προσωπικής υγιεινής, καθαριότητας, φαρμάκων, στρωμάτων, κουβερτών και ρουχισμού. Ήδη από σήμερα Δευτέρα 17/2 αποστέλλονται στα αστυνομικά τμήματα στρώματα και κουβέρτες.



Η POLYECOGROUP αναλαμβάνει τη διαχείριση των αποβλήτων του πλοίου MaerskHonam στα ΗΑΕ

Στις 6 Μαρτίου 2018, το 353 μέτρων πλοίο μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων Maersk Honam, υπέστη εκτενείς ζημιές από πυρκαγιά ενώ έπλεε στην Αραβική Θάλασσα, με κατεύθυνση τη Μεσόγειο μέσω της δώρυγας του Σουέζ. Όλο το φορτίο στο πρωαίο τμήμα του πλοίου και οι χώροι ενδιάμεσης κήκαν ολοσχερώς.

Το φορτίο που καταστράφηκε περιελάμβανε από εξαρτήματα αυτοκινήτων, μηχανήματα / εξοπλισμό, εργαλεία χειρός, χημικά προϊόντα, υγρά χύδην, ηλεκτρονικά είδη, υφάσματα, πλαστικά, τρόφιμα, δομικά και οικοδομικά υλικά, μέταλλα κ.ά. Περίπου 20.000 τόνοι αποβλήτων που παράχθηκαν, απομακρύνθηκαν από το πλοίο και μεταφέρθηκαν στο λιμάνι Χαλίντ (PortKhalid) στη Σάρτζα των Ηνωμένων Αραβικών Εμιράτων, για προσωρινή αποθήκευση σε ανοιχτού τύπου εμπορευματοκιβώτια 6 μέτρων.

Ανάθεση Έργου

Η Green Evolution Environmental Services LLC, είναι μια εταιρεία ειδικού σκοπού που δημιουργήθηκε ειδικά για την ανάληψη και εκτέλεση του συγκεκριμένου έρ-

γου και εδρεύει στη Sharjah των Ηνωμένων Αραβικών Εμιράτων. Το Μάρτιο του 2019 κατέθεσε πρόταση για τη διαχείριση, επεξεργασία και τελική διάθεση όλων των αποβλήτων που παράχθηκαν από το C/S MaerskHonam και βρίσκονται αυτή τη στιγμή στο λιμάνι Χαλίντ. Στις 6 Δεκεμβρίου 2019, υπεγράφη η σύμβαση ανάθεσης έργου και στις 8 Δεκεμβρίου του 2019 παραδόθηκε στην εταιρεία η διαχείρισή του.

Για την ανάληψη του έργου υπήρξε έντονος ανταγωνισμός απέναντι σε εταιρείες παγκόσμιου βεληνεκού. Ωστόσο η τεχνογνωσία της Polyeco Group, η πολύχρονη διεθνής παρουσία και η αξιοπιστία της υπερίσχυσαν, αναδεικνύοντας την εταιρεία ως τον τελικό ανάδοχο. Η σημασία του έργου τόσο για την εταιρεία όσο και για την ελληνική επιχειρηματική εξωστρέφεια είναι κομβική. Η Polyeco Group μέσω του συγκεκριμένου έργου αλλά και γενικότερα της ολοένα και πιο έντονης δραστηριότητάς της στις χώρες της Μ. Ανατολής και στις χώρες του Κόλπου, έχει την ευκαιρία να αναδείξει τα δυναμικά χαρακτηριστικά και τα

στοιχεία για τα οποία διακρίνεται παγκοσμίως καθώς και ένα θετικό αντίκτυπο για το ελληνικό επιχειρείν.

Διαχείριση

Η διαχείριση του έργου είναι σχεδιασμένη με τέτοιο τρόπο ώστε να αποφευχθούν περιβαλλοντικές επιπτώσεις, να εξασφαλιστεί ο πελάτης από τυχόν περαιτέρω ευθύνες και να ελαχιστοποιηθεί ο χρόνος εκτέλεσής του. Η ευελιξία και η καλή γνώση των επιλογών διαχείρισης των αποβλήτων είναι απαραίτητες για την ολοκλήρωση του έργου κάτω από υψηλά περιβαλλοντικά πρότυπα.

Μία από τις κύριες προκλήσεις στη διαχείριση αποβλήτων του έργου είναι να αξιοποιηθούν οι καλύτερες διαθέσιμες εγκαταστάσεις τελικής επεξεργασίας τόσο σε τοπικό (ΗΑΕ) όσο και σε διεθνές επίπεδο (Ευρώπη). Όλες οι εγκαταστάσεις που έχουν επιλεγεί είναι πλήρως αδειοδοτημένες για κάθε είδους αποβλήτου που θα παραλαμβάνουν. Τα διαφορετικά είδη αποβλήτων θα παραδοθούν για διεργασίες ανάκτησης ανόργανου υλικού που χρησιμοποιείται ως εναλλακτική πρώτη ύλη, σύμ-

φωνα με τις αρχές της κυκλικής οικονομίας.

Όλες οι εργασίες που θα εκτελούνται κατά τη διάρκεια του έργου θα εποπτεύονται από εξειδικευμένο προσωπικό: Ειδικούς σε θέματα Επικίνδυνων Αποβλήτων, Χημικούς Μηχανικούς, Χημικούς Ναυτιλίας, Πιστοποιημένους Συμβούλους Ασφαλούς Μεταφοράς Επικίνδυνων Εμπορευμάτων (ΣΑΜΕΕ), καθώς επίσης από εξειδικευμένους και πεπειραμένους τεχνικούς. Μία πολυάριθμη ομάδα Ελλήνων θα διασφαλίσει όλες τις προαναφερθείσες δραστηριότητες εφαρμόζοντας καινοτόμες μεθόδους εποπτείας και ελέγχου.

Δεδομένου ότι η ταξινόμηση των αποβλήτων βασίζεται κυρίως στην ταυτοποίηση των επικίνδυνων ιδιοτήτων των ουσιών, ειδικός φορητός εξοπλισμός, αξίας εκατομμυρίων ευρώ, θα χρησιμοποιηθεί για πρώτη φορά σε έργο τέτοιου μεγέθους, για την ανίχνευση και τον χαρακτηρισμό αγνώστων ρευμάτων αποβλήτων, μαζί με μια πληθώρα εργαστηριακού εξοπλισμού και λοιπού επιστημονικού εξοπλισμού και θα αποτελέσουν μέρος του ειδικού κινητού εργα-

στηρίου που θα στηθεί στο εργοτάξιο. Ο προαναφερόμενος εξοπλισμός τελευταίας τεχνολογίας και οι σχετικές δοκιμές πεδίου θα δώσουν ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία για τα διάφορα ρεύματα αποβλήτων, συμβάλλοντας στην ταξινόμησή τους.

Την Πέμπτη 13 Φεβρουαρίου 2020, στα γραφεία της Polyeco Group στον Πειραιά, πραγματοποιήθηκε εκδήλωση για την ανακοίνωση της ανάληψης του έργου. Ο Αθανάσιος Πολυχρονόπουλος, Εκτελεστικός Πρόεδρος της Polyeco Group δήλωσε σχετικά:

«Το συγκεκριμένο έργο, είναι το επιστέγασμα της διεθνούς επιχειρηματικής επέκτασης της POLYECO GROUP. Η εξέλιξη αυτή συμβαδίζει με την πρόοδο της ελληνικής βιομηχανίας και της ελληνικής ναυτιλίας. Είμαστε ευγνώμονες, τόσο στο ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας μας όσο και στους πελάτες μας, που μας εμπιστεύονται όλα αυτά τα χρόνια. Και είμαστε υπερήφανοι που ως ελληνική εταιρεία, είμαστε σε θέση να δώσουμε λύση σε κάθε περιβαλλοντικό ατύχημα και σε οποιοδήποτε μέρος του πλανήτη».

Yachting Talks: Νέος θεσμός από τη Superyacht Academy του Μητροπολιτικού Κολλεγίου

Η Superyacht Academy του Μητροπολιτικού Κολλεγίου καινοτομεί για ακόμη μία φορά εγκαινιάζοντας τον θεσμό Yachting Talks. Η νέα αυτή πρωτοβουλία έχει στόχο να αναδείξει τρέχοντα θέματα που αφορούν στο Yachting, έναν από τους πλέον δυναμικά αναπτυσσόμενους κλάδους, που αποτελεί το σημείο συνάντησης της Ναυτιλίας και του Τουρισμού. Το Yachting Talks δίνει βήμα σε εξέχουσες προσωπικότητες του Yachting, ώστε να αναπτύξουν τις απόψεις τους σχετικά με τις σύγχρονες τάσεις και εξελίξεις στον κλάδο.

Ο θεσμός ξεκίνησε δυναμικά με δύο συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης (Round Tables) και θέματα που επικεντρώθηκαν στην εξέλιξη της ναυλαγοράς σκαφών αναψυχής και στην εκπαίδευση πληρωμάτων. Στα Round tables που πραγματοποιήθηκαν στις υπερσύγχρονες εγκαταστάσεις της

Superyacht Academy του Μητροπολιτικού Κολλεγίου στο κέντρο του Πειραιά, συμμετείχαν σημαντικοί παράγοντες του χώρου από την Ελλάδα, καθώς και εκπρόσωπος του Yacht Club de Monaco.

Αναλυτικότερα, στην πρώτη συζήτηση με θέμα «The Future of Superyachts in Greece and the Essential Role of the Crew on a Charter Yacht». Τις απόψεις τους πάνω στο ζήτημα αντάλλαξαν οι εξής διακεκριμένοι ομιλητές:

- **Fatou Bey-Magagnin, Directrice Services Membres Yacht Club de Monaco**
- **Εμμανουήλ Αντωνόπουλος, Πλοίαρχος m/y "Polyaigos"**
- **Αθανάσιος Βουρβόπουλος, Πλοίαρχος m/y "Alexandra"**
- **Παναγιώτης Δανόπουλος, Πλοίαρχος m/y "Liberdade"**
- **Παναγιώτης Ζώρζος, Πλοίαρχος m/y "Pathos"**
- **Δημήτριος Λοϊζος, Πλοίαρχος m/y "Joalmi"**

Στο δεύτερο round table,

που διοργανώθηκε στο πλαίσιο του θεσμού, η συζήτηση επικεντρώθηκε στο θέμα: «Chartering in Greece – East Med & the Role of Well-Trained Crew», τίμησαν το θεσμό με την παρουσία τους οι εξής εξέχουσες προσωπικότητες του κλάδου:

- **Μιχάλης Σκουλικίδης, President Greek Yachting Association / CEO Atalanta Golden Yachts**
- **Νικόλαος Χυδήςρογλου, CEO Parsifal Yachting**
- **Σταύρος Κατσικάδης, President Greek Marinas Association / Managing Director Flisvos Marina SA**

Στις συζητήσεις συμμετείχε ο Σύμβουλος Διοίκησης του Μητροπολιτικού Κολλεγίου, κ. Ρωμανός Ροδόπουλος, ενώ τον συντονισμό ανέλαβε ο Σύμβουλος Ανάπτυξης της Superyacht Academy Γιώργος Παρίσης, Πλοίαρχος m/y «Can't Remember».

Οι συμμετέχοντες συζήτησαν για το ρόλο των σω-

στά εκπαιδευμένων πληρωμάτων στα σκάφη αναψυχής και τους τρόπους βελτίωσης της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχονται εν πλω, υπογραμμίζοντας τόσο τη σημασία ανάπτυξης δεξιοτήτων σε όλα τα επίπεδα της σύνθεσης του πληρώματος ενός Superyacht / Mega Yacht, όσο και την ανάγκη συνολικής εκπαίδευσης με βάση διεθνείς απαιτήσεις και πρότυπα. Κάθε μέλος του πληρώματος αποτελεί έναν εκφραστή της εικόνας και της φιλοσοφίας του σκάφους. Κοινή τοποθέτηση όλων ήταν πως πίσω από κάθε μέλος πληρώματος, δεν κρύβεται μόνο μία επαγγελματική ιδιότητα αλλά πολλές περισσότερες, και πως οι σύγχρονες και παράλληλα πιστοποιημένες από παγκόσμιους οργανισμούς μορφές εκπαίδευσης και επιμόρφωσης θα είναι στο εξής απαραίτητες για όλες τις ειδικότητες των μελών ενός πληρώματος.

Παράλληλα, αναλύθηκαν

οι δημοφιλείς προορισμοί για ταξίδια με σκάφη αναψυχής στη Μεσόγειο, η κατάσταση της ναυλαγοράς σκαφών αναψυχής στην Ελλάδα, οι προσδοκίες για το μέλλον του yachting, καθώς και οι παρεμβάσεις σε επίπεδο υποδομών και υπηρεσιών που -αν γίνουν- μπορούν να εκτοξεύσουν την Ελλάδα σαν προορισμό.

Σημαντική για τη στήριξη της προσπάθειας της Superyacht Academy του Μητροπολιτικού Κολλεγίου ήταν η δήλωση από τις προσωπικότητες που συμμετείχαν στα δύο Round Tables ότι η Superyacht Academy και οι συνεργασίες της με διεθνείς φορείς στο χώρο του Yachting σηματοδοτούν μια καινούρια εποχή για τον ελληνικό Θαλάσσιο Τουρισμό, ενισχύοντας την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών και ισχυροποιώντας τη θέση των Ελληνικών πληρωμάτων στα πλαίσια του παγκόσμιου ανταγωνισμού.

Η Seanergy Maritime Holdings Corp. ανακοινώνει τα οικονομικά αποτελέσματα του τέταρτου τριμήνου και δωδεκαμήνου 2019

Κύρια σημεία αναφοράς για το τέταρτο τρίμηνο του 2019:

- Καθαρός κύκλος εργασιών: 27.8 εκ. δολάρια έναντι 27.0 εκ. δολαρίων το τέταρτο τρίμηνο του 2018
- Καθαρό αποτέλεσμα: 3.1 εκ. δολάρια, έναντι καθαρού αποτελέσματος -3.2 εκ. δολάρια το τέταρτο τρίμηνο του 2018
- Κέρδη προ τόκων, φόρων και αποσβέσεων (EBITDA): 11.9 εκ. δολάρια, έναντι 5.9 εκ. δολαρίων το τέταρτο τρίμηνο του 2018 - Αύξηση 102%
- Μέσος ημερήσιος ναύλος (TCE): 22,935 δολάρια έναντι 15,312 δολαρίων το τέταρτο τρίμηνο του 2018

Κύρια σημεία αναφοράς για το έτος 2019:

- Καθαρός κύκλος εργασιών: 86.5 εκ. δολάρια, έναντι 91.5 εκ. δολαρίων το έτος 2018
- Καθαρό αποτέλεσμα: -11.7 εκ. δολάρια, έναντι -21.1 εκ. δολαρίων το 2018
- Κέρδη προ τόκων, φόρων και αποσβέσεων (EBITDA): 23.8 εκ. δολάρια, έναντι 15.7 εκ. δολαρίων το 2018 - Αύξηση 52%

Κατά το τέταρτο τρίμηνο του 2019, ο καθαρός κύκλος εργασιών της Εταιρείας ανήλθε στα 27.8 εκ. δολάρια, σημειώνοντας αύξηση της τάξης του 3% συγκριτικά με το τέταρτο τρίμηνο του 2018. Ο μέσος ημερήσιος ναύλος (TCE) του στόλου ανήλθε σε 22,935 δολάρια αυξημένος κατά 50% από 15,312 δολάρια το τέταρτο τρίμηνο του 2018. Επιπλέον, το καθαρό αποτέλεσμα της Εταιρείας ανήλθε σε 3.1 εκ. δολάρια,

έναντι αποτελέσματος ύψους -3.2 εκ. δολαρίων το τέταρτο τρίμηνο του 2018.

Για το έτος 2019, ο καθαρός κύκλος εργασιών ανήλθε στα 86.5 εκ. δολάρια, έναντι 91.5 εκ. δολαρίων κατά το 2018, μείωση που κυρίως οφείλεται στην πώληση δύο Supramax το 2018. Ο μέσος ημερήσιος ναύλος (TCE) του στόλου το έτος 2019 ανήλθε σε 14,694 δολάρια, αυξημένος κατά 12% από τα 13,156 δολάρια το έτος 2018. Ο μέσος όρος ημερήσιων λειτουργικών εξόδων (OPEX) βελτιώθηκε από 5,198 δολάρια το 2018 σε 5,172 δολάρια το 2019.

Τα συνολικά ταμειακά διαθέσιμα στη λήξη του 2019 ανήλθαν σε 14,6 εκ. δολάρια, σχεδόν διπλάσια από τα 7,4 εκ. δολάρια στο τέλος του 2018. Τα ίδια κεφάλαια στο τέλος του τέταρτου τριμήνου του 2019 ανήλθαν σε 29,9 εκ. δολάρια έναντι 21,3 εκ. δολαρίων το αντίστοιχο τρίμηνο του 2018.

Ο κ. Σταμάτης Τσαντάνης, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας, δήλωσε:

«Το 2019, η αγορά των Capesize βελτιώθηκε σημαντικά και αυτό αντανακλάται στη βελτιωμένη απόδοση του στόλου μας. Ο μέσος ημερήσιος ναύλος (TCE) του στόλου μας ανήλθε σε 22,935 δολάρια για το τέταρτο τρίμηνο του 2019, ξεπερνώντας τις αντίστοιχες τιμές του δείκτη BCI την αντίστοιχη χρονική περίοδο. Η Εταιρεία έκλεισε με κέρδη για δύο διαδοχικά τρίμηνα, σηματοδοτώντας ένα κερδοφόρο δεύτερο μισό του

2019 και αποδεικνύοντας τη σημαντική δυνατότητα κερδοφορίας της Εταιρείας ακόμα και σε δυσμενείς περιόδους για την αγορά.

Η ναυλαγορά αυτή την περίοδο διανύει σημαντική πτώση που οφείλεται σε παράγοντες, όπως η προσαρμογή των δεικτών του Baltic Exchange στις νέες τιμές των συμβατών καυσίμων, τα καιρικά φαινόμενα στη Βραζιλία που μείωσαν το ρυθμό εξαγωγών σιδηρομεταλλεύματος, καθώς και η επιδημία του κοροναϊού στην Κίνα. Παρόλα αυτά, τα μηνύματα της αγοράς είναι αισιόδοξα, καθώς οι εξαγωγές σιδηρομεταλλεύματος από τη Βραζιλία αναμένεται να επιταχυνθούν κατά το υπόλοιπο του 2020 βάσει των νέων ετήσιων προβλέψεων που γνωστοποίησε η Vale. Επιπλέον, οι επενδύσεις υποδομών στην Κίνα υπολογίζεται να σημειώσουν ρυθμό αύξησης

έως και 7% για το 2020 ώστε να αντισταθμιστεί το ασθενέστερο πρώτο τρίμηνο. Τέλος, οι τιμές των καυσίμων μειώνονται από την αρχική μεταβατική περίοδο της εφαρμογής του IMO 2020 τον Ιανουάριο, γεγονός που καθιστά τη spot αγορά πιο κερδοφόρα.

Σχετικά με το πρόγραμμα εγκατάστασης scrubbers στο στόλο μας, ολοκληρώσαμε επιτυχώς πέντε προγραμματισμένες εγκαταστάσεις scrubbers το 2019 και τα πλοία μας παραδόθηκαν εγκαίρως στους ναυλωτές τους. Θεωρούμε τους ναυλωτές μας ως στρατηγικούς εταίρους, καθώς επένδυσαν στα πλοία μας αυξάνοντας την εμπορική αξία του στόλου μας σε μια περίοδο γενικότερης αβεβαιότητας σχετικά με τους περιβαλλοντικούς κανονισμούς. Η Εταιρεία, επίσης, προνόησε εγκαίρως την προμήθεια επαρκούς ποσότητας συμβατού καυσί-

μου (MGO) σε ανταγωνιστικό κόστος για να καλύψει τις ανάγκες των υπόλοιπων πλοίων χωρίς scrubber κατά το μεγαλύτερο μέρος του πρώτου τριμήνου του 2020. Εξασφαλίσαμε, έτσι, την απρόσκοπτη συμμόρφωση με τον IMO 2020, αντισταθμίζοντας τις αρνητικές μεταβολές της τιμής των νέων καυσίμων.

Επιπροσθέτως, αξιολογούμε ότι η σημαντική οικονομική μας απόδοση το 2019 επετεύχθη με επιβαρυνόμενο πρόγραμμα δεξαμενισμών, καθώς επτά από τα δέκα πλοία μας ολοκλήρωσαν τους δεξαμενισμούς τους μέσα στο 2019. Οι σχετικές ημέρες επισκευής ανήλθαν σε 233, σε σύγκριση με μόνο 13 ημέρες το 2018, γεγονός που περιορίσε την απόδοση του στόλου μας για το 2019. Για το 2020 αναμένουμε ελάχιστες μέρες εκτός ναύλου, βελτιώνοντας περαιτέρω την κερδοφορία μας.

Όνομα πλοίου	Τύπος πλοίου	Μεταφορική Ικανότητα (σε dwt)	Έτος κατασκευής	Ναυπηγείο
Fellowship	Capesize	179.701	2010	Daewoo
Championship	Capesize	179.238	2011	Sungdong
Partnership	Capesize	179.213	2012	Hyundai
Knightship	Capesize	178.978	2010	Hyundai
Lordship	Capesize	178.838	2010	Hyundai
Gloriuship	Capesize	171.314	2004	Hyundai
Leadership	Capesize	171.199	2001	Koyo – Imabari
Geniuship	Capesize	170.058	2010	Sungdong
Premiership	Capesize	170.024	2010	Sungdong
Squireship	Capesize	170.018	2010	Sungdong
Σύνολο / Μέση Ηλικία		1.748.541	10,9 έτη	

Βραβείο για την ICT λύση δορυφορικών ευρυζωνικών επικοινωνιών s@tGate στην Ote sat-Maritel

Το βραβείο «συνδεσιμότητας» (Connectivity Award), απέσπασε η Otesat-Maritel, μέλος του Ομίλου ΟΤΕ, στα βραβεία SMART4SEA για την ICT λύση δορυφορικών ευρυζωνικών επικοινωνιών s@tGate που έχει αναπτύξει και παρέχει στην ελληνική και διεθνή ναυτιλιακή αγορά.

Η ολοκληρωμένη λύση ICT s@tGate αποτελεί πλατφόρμα διαχείρισης και βελτιστής εκμετάλλευσης των διαθέσιμων δορυφορικών τηλεπικοινωνιακών πόρων και

είναι συμβατή με όλα τα ευρυζωνικά δορυφορικά δίκτυα (Inmarsat, VSAT, Iridium). Παρέχει κεντρική διαχείριση από το ενιαίο περιβάλλον της πλατφόρμας, καθώς και υπηρεσίες cyber security τελευταίας τεχνολογίας. Προορίζεται τόσο για επιχειρησιακή χρήση (πλοίο-γραφείο-πλοίο) όσο και από τα πληρώματα των πλοίων.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος της Otesat-Maritel, κ. Γιώργος Πολυχρονόπουλος, δήλωσε σχετικά: «Το βραβείο αυτό

αποτελεί το επιστέγασμα των προσπαθειών μας, να προσφέρουμε στους πελάτες μας και τα πλοία τους, υψηλής ποιότητας υπηρεσίες τεχνολογίας που συμβάλλουν στην ψηφιοποίηση της ναυτιλίας. Θα συνεχίσουμε με συνέπεια και αποτελεσματικότητα να παρέχουμε «έξυπνες» λύσεις, εξοικειώνοντας όλο και περισσότερο τους πελάτες μας με τη χρήση σύγχρονων ψηφιακών υπηρεσιών, σε ασφαλές περιβάλλον».

Τα αναγνωρισμένα στη ναυτιλιακή βιομηχανία βρα-

βεία διοργάνωσε φέτος για 4η συνεχή χρονιά το portal SAFETY4SEA, με σκοπό να αναγνωρίσει τους ανθρώπους και τις εταιρείες που προωθούν έξυπνες και βιώσιμες λύσεις στη Ναυτιλία. Οι νικητές αναδείχθηκαν μέσω ανοιχτής, online ψηφοφορίας, μετά την κατάρτιση περιορισμένης λίστας υποψηφίων από κριτική επιτροπή, αποτελούμενη από διακεκριμένα στελέχη πολυεθνικών εταιρειών και κορυφαίους επαγγελματίες της ναυτιλιακής αγοράς.

Η Otesat-Maritel, μέλος του Ομίλου ΟΤΕ, είναι ηγέτης στην παροχή δορυφορικών ναυτιλιακών τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών στην ελληνική ναυτιλιακή βιομηχανία και ένας από τους κύριους παρόχους στη διεθνή ναυτιλιακή αγορά. Παρέχει και υποστηρίζει 24/7 υπηρεσίες Inmarsat, Iridium και VSAT, καθώς και ολοκληρωμένες τηλεπικοινωνιακές λύσεις και λύσεις ICT στην Ελληνική και παγκόσμια ναυτιλιακή βιομηχανία.

Shipping should shrug off coronavirus but escalation risks supply chain contagion

In the first of a two-part analysis on the impact of the coronavirus, Dr Adam Kent, managing director, MSI looks at the dry bulk and tanker sectors.

The impact of the coronavirus on the Chinese economy has already been severe and the scenarios for shipping range from a quick resolution to a long drawn out impact. In modelling the likely effects, MSI has analysed how the virus is affecting shipping sectors now and what the future implications of a further escalation might be.

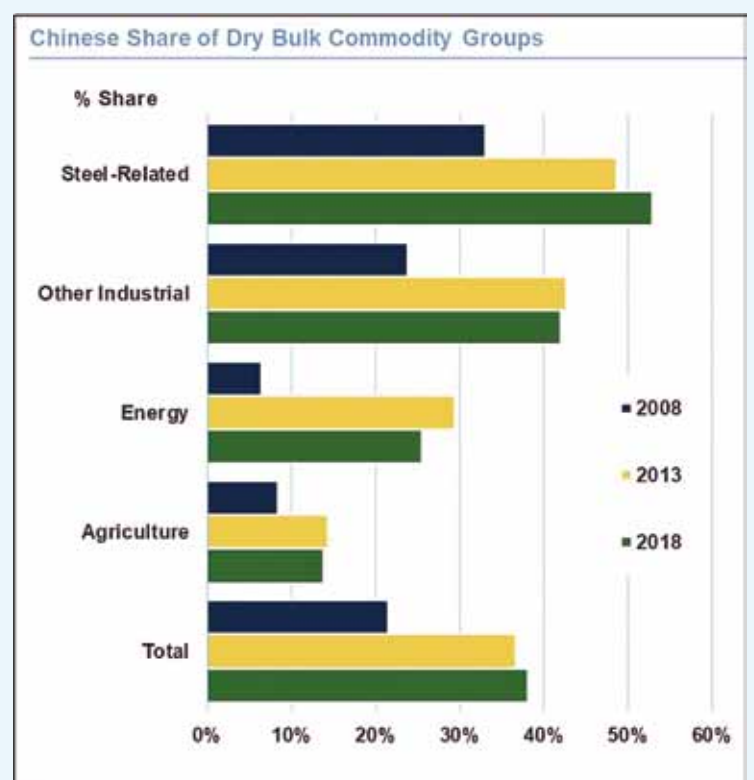
Each sector has been affected to a different degree by the crisis so far, and each has a different set of vulnerabilities to escalation or prolonged disruption.

Vessel earnings in the tanker segment have already seen a negative impact and are exposed to continued disruption to oil demand. For dry bulk the Coronavirus has worsened an already-challenging environment.



	"Status Quo"	"Moderate Escalation"	"Severe Escalation"
Containership	Further blanked sailings, increased liner company losses (offset later) some risk of reduced T/C market demand in near-term (c. -5% risk to earnings).	Pressure on key trade market balances. Upward pressure on idle fleet, causing moderate T/C rate fall (c. 10% risk to earnings).	Load factors on key trades plummet, large increase in vessel idling, extensive T/C rate downside (> 20%). Global demand growth negative.
Dry Bulk	Negative impact on steel production + coal use. Iron ore imports insulated to a degree. Other issues more important to earnings.	Additional reduction in steel production; port restrictions reduce iron ore import insulation. c. 10% earnings risk.	Chinese industrial output sees prolonged disruption, insulation of e.g. iron ore imports removed. 20+% risk to earnings.
Oil Tanker	Chinese oil demand lower by c. 1-2%, earnings hit by around 10-15%	Additional downside to Chinese oil demand, more severe Q1 20 earnings correction	Earnings improvement in Q2 20 fails to materialise, wider disruption to oil markets.

"Status Quo": Peak of disruption in mid-February, restrictions unwound thereafter.
 "Moderate Escalation": Industrial output/travel restrictions last into early March, some disruption to port operations.
 "Severe Escalation": Extended (into Q2 20) disruption to industrial output and travel, and/or heavy restrictions on port operations.



The MSI risk matrix depicts how different segments will be affected by the status quo in which we expect that the disruption peaks over mid or late February and then restrictions to output and mobility are unwound thereafter.

We add a moderate escalation scenario in which disruption continues into March and there's some restriction on port activity over that period of time, which again im-

plies further downside risk to vessel earnings.

Lastly we model a severe escalation scenario in which the impacts last well into Q2 forcing a continued shutdown or increased shutdown of Chinese factory output or significant disruption to Chinese port operations. In that case the market should expect double-digit downside risk to vessel earnings in the different segments.

Dry bulk fallout

Turning first to dry bulk, the potential impact of the coronavirus is huge, given that China imports around 40% of global dry bulk cargoes.

Chinese industrial production and demand for dry bulk imports have already been severely hit by the virus, the result of extended factory closures and reduced worker mobility. Critically for dry bulk, however, those

same disruptions also impact domestic production of raw materials, so to understand dry bulk import demand we need to examine the balance between production of goods and domestic inputs and to what extent imports are filling the gap.

MSI believes that due to the significant near-term slowdown in the construction sector, steel production

in China fall by about 3% in 2020. However, we believe that basic oxygen furnace output will be more resilient than electric arc furnace output and, as a result, iron ore imports will be relatively insulated from that initial fall in steel production.

In addition, on a year-on-year basis, the supply of iron ore is much improved from last year when the Vale dam

collapse slashed output. So far, we have not seen massive disruption in chartering demand from Brazil for iron ore beyond the usual Q1 weather-related issues, and so, provided the status quo holds, we expect Chinese iron ore imports to increase by about 3% in 2020.

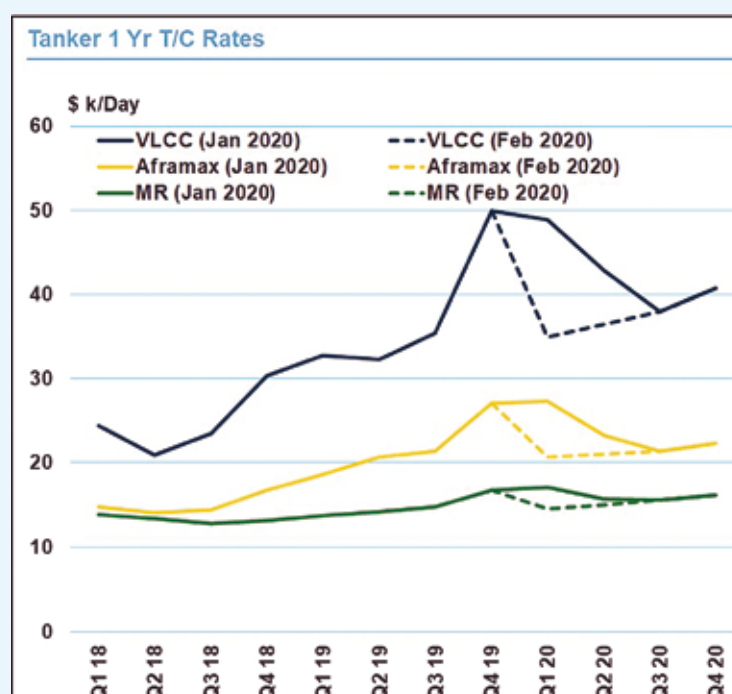
Weak industrial output will also affect power demand and, unlike with the iron ore segment, the interaction between coal demand, domestic coal production and imports is likely to disadvantage imports this year. This is for the simple reason that the Chinese authorities will likely choose to protect domestic coal producers at the expense of importers, causing Chinese coal imports to fall by about 6% in 2020. We do note some upside risk to this view, however, should domestic production be curtailed by a delay in the migrant work-

force returning to the mines.

Combined, these expected impacts on trade are not ruinous. The most significant risk at the moment, though, is the fragility of the transport network. Even if fundamentals support imports, without an effective supply chain from ports through to rail and road networks in China the dry bulk industry will suffer.

Tanker declines accelerate

The tanker market is really where we've seen the greatest initial impact from coronavirus on markets. Tanker markets are already seeing substantial downside, with sharp declines in spot markets after a strong start to the year. The IEA have stated that global oil demand is likely to contract in Q1 20 as a result of the coronavirus, the first time this has happened since 2009. China's oil demand is expe-



riencing severe shock and could drop by more than 3 Mn b/d (c. 25%) in February.

China accounts for about 14% of global oil demand, but 22% of global crude trade as estimated by MSI. Moreover, it was the key growth driver

in 2019. Net growth in global crude imports was effectively flat last year, while China saw an 8.9% increase. This year will be markedly different with Chinese refiners cutting throughput substantially in Q1, although our Base Case

view is that conditions will normalise in Q2. Until then, vessel earnings will continue to decline across Q1.

The impact of coronavirus will not just be in China itself. With oil prices having fallen by around 15% between mid-January and mid-February, OPEC may decide to take even more substantial action in a meeting scheduled for early March. Against a backdrop of plummeting Libyan exports, as well, crude cargo volumes will be under pressure across H1 20 as a result.

In terms of markets, it should be noted MSI already expected a weakening of tanker time charter earnings over the course of 2020 as the earlier impetus from IMO 2020 and sanctions faded. What we have seen so far from coronavirus is an escalation of these trends, with further downside risk if there is further escalation.

ΕΡΧΕΤΑΙ ΣΤΗΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ
MARITIME

**ΤΟ ΝΕΟ ΕΝΘΕΤΟ ΠΟΥ ... ΘΑ ΤΑΡΑΞΕΙ ΤΑ ΝΕΡΑ
ΚΑΙ ΘΑ ΣΚΙΣΕΙ ΤΟΥΣ ΑΙΘΕΡΕΣ**

ΑΠΟ ΤΙΣ 26 ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ 2020
AVIATION & LOGISTICS
ΕΝΘΕΤΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΣΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΗΣ MARITIME ECONOMIES
ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΤΕΣ

AT
BUREAU VERITAS,
WE SURVEY
THOUSANDS
OF SHIPS



SO SURFERS
CAN ENJOY
CLEANER OCEANS

LEAVE YOUR MARK

IN SHAPING A CLEANER SOCIETY

JOIN US

www.bureauveritas.com



**BUREAU
VERITAS**