



Η έκθεση *Women @ Work* της Deloitte δείχνει στασιμότητα στην πρόοδο των γυναικών εντός και εκτός του χώρου εργασίας

- Οι μισές γυναίκες δηλώνουν ότι τα επίπεδα άγχους τους έχουν αυξηθεί σε σχέση με πέρυσι και ότι παρά τη σχετική πρόοδο, εξακολουθούν να μην λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη για την ψυχική υγεία τους στον χώρο εργασίας.
- Ο δυσανάλογος φόρτος που αφορά τις οικιακές ευθύνες των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της απότομης αύξησης όσων φροντίζουν άλλον ενήλικα, επιβαρύνει την καριέρα και την ψυχική τους υγεία.
- Σχεδόν οι μισές γυναίκες ανησυχούν για την προσωπική τους ασφάλεια στην εργασία τους, ή όταν μετακινούνται προς και για αυτή.
- Πολλές γυναίκες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες που σχετίζονται με διαταραχές της εμμηνου ρύσεως, της γονιμότητας, και ακόμη περισσότερο της εμμηνόπαυσης, αισθάνονται ότι δεν μπορούν να αναζητήσουν υποστήριξη ή να πάρουν άδεια από την εργασία τους.
- Η εμπειρία ως προς την υβριδική εργασία βελτιώνεται, αλλά ορισμένες γυναίκες αναφέρουν ότι έχουν κάνει προσαρμογές στην επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή μετά τις πολιτικές επιστροφής στο γραφείο.

Αθήνα, 24 Απριλίου 2024- Για τέταρτη συνεχόμενη χρονιά εκπονείται η έκθεση της Deloitte [Women @ Work: A Global Outlook](#), στην οποία φέτος συμμετέχουν 5.000 γυναίκες από 10 χώρες, και στην οποία διερευνώνται ορισμένοι από τους κρίσιμους εργασιακούς και κοινωνικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη σταδιοδρομία των γυναικών.

Σύμφωνα με την έκθεση, τα αυξανόμενα επίπεδα άγχους και η κακή ψυχική υγεία εξακολουθούν να υπάρχουν. Λιγότερες γυναίκες αναφέρουν ότι αισθάνονται ότι υποστηρίζονται από τους εργοδότες τους για να εξισορροπήσουν τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με τις υποχρεώσεις τους εκτός εργασίας - μια τάση που οδηγεί ορισμένες γυναίκες στην αλλαγή εργοδότη. Παρότι οι γυναίκες που εργάζονται με υβριδικό μοντέλο περιγράφουν μια καλύτερη εμπειρία φέτος σε σχέση με πέρυσι, αρκετές που κλήθηκαν πρόσφατα να επιστρέψουν στο γραφείο, δήλωσαν ότι αυτό είχε αρνητικές συνέπειες στην ψυχική τους υγεία και την παραγωγικότητά τους.

Φέτος, η έκθεση διερευνά περαιτέρω τη σωματική υγεία των γυναικών, αποκαλύπτοντας ότι ένας εντυπωσιακός αριθμός εργάζεται με πόνο ή συμπτώματα που σχετίζονται με την έμμηνο ρύση, την εμμηνόπαυση και τη γονιμότητα. Αποκαλύπτει επίσης ανησυχητικά στατιστικά στοιχεία σχετικά με την ασφάλεια και μη συμπεριληπτικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο.

«Παρά τη σχετική βελτίωση συγκριτικά με πέρυσι, η έρευνά μας καταγράφει ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν αυξανόμενες πιέσεις στον εργασιακό χώρο, την προσωπική τους ζωή και τις κοινότητές τους», λέει η **Emma Codd, Chief Diversity, Equity, and Inclusion Officer** της **Deloitte Global**. «Σε

παγκόσμιο επίπεδο, οι γυναίκες αισθάνονται ότι τα δικαιώματά τους υποχωρούν, βιώνουν αυξημένο άγχος και αναλαμβάνουν την πλειονότητα των εργασιών του σπιτιού. Παράλληλα, βιώνουν συμπεριφορές αποκλεισμού στην εργασία τους, ανησυχούν για την ασφάλειά τους και αισθάνονται ανίκανες να μοιραστούν δυσκολίες που αντιμετωπίζουν και που άπτονται της γυναικείας φύσης. Αυτή είναι μια κατάσταση που πρέπει να αλλάξει - και οι εργοδότες πρέπει να το υποστηρίξουν».

Το άγχος και οι πολλές ώρες εργασίας επιβαρύνουν περισσότερο την ψυχική υγεία των γυναικών

Οι μισές γυναίκες δηλώνουν ότι τα επίπεδα άγχους τους είναι υψηλότερα από ό,τι ήταν πριν από ένα χρόνο, ενώ αντίστοιχος αριθμός γυναικών δηλώνει ότι ανησυχεί ή ανησυχεί πολύ για την ψυχική του υγεία. Η ψυχική υγεία αποτελεί την τρίτη κορυφαία ανησυχία για τις γυναίκες παγκοσμίως (48%), μετά την οικονομική τους ασφάλεια (51%) και τα δικαιώματά τους (50%).

Η πτώση των επιπέδων ψυχικής υγείας μπορεί να εξηγηθεί από μια σειρά από πιθανούς παράγοντες. Μεταξύ αυτών είναι η αδυναμία αποσύνδεσης από την εργασία. Τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν μια σχέση μεταξύ των ωρών εργασίας και της ψυχικής υγείας: Ενώ οι μισές από τις γυναίκες που συνήθως εργάζονται τις προβλεπόμενες από τη σύμβασή τους ώρες, περιγράφουν την ψυχική τους υγεία ως καλή, το ποσοστό αυτό μειώνεται στο 23% για όσες εργάζονται τακτικά περισσότερες ώρες. Μόνο το 37% των γυναικών δηλώνει ότι αισθάνεται σε θέση να αποσυνδεθεί από την εργασία του.

Παρά τα ανησυχητικά αυτά ευρήματα, περισσότερες από τις μισές γυναίκες λένε ότι δεν τους προσφέρεται επαρκής υποστήριξη για την ψυχική υγεία από τους εργοδότες, ενώ τα δύο τρίτα των γυναικών δεν αισθάνονται άνετα να μιλήσουν για την ψυχική τους υγεία στον χώρο εργασίας. Παρότι τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν την ανάγκη περαιτέρω βελτίωσης, παρουσιάζουν πρόοδο σε σχέση με τα περσινά ευρήματα, όπου ακόμη περισσότερες γυναίκες δήλωσαν ότι δεν λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη για την ψυχική υγεία από τον εργοδότη τους και ότι δεν αισθάνονται άνετα να μιλούν για αυτή στον χώρο εργασίας.

Οι γυναίκες φέρουν τη μεγαλύτερη ευθύνη για το νοικοκυριό, γεγονός που επηρεάζει την καριέρα τους

Οι γυναίκες αισθάνονται το βάρος της άνιση κατανομής της ευθύνης για τη φροντίδα τρίτων και για το νοικοκυριό. Ειδικότερα, το 50% των γυναικών που ζει με σύντροφο και έχει παιδιά δηλώνει ότι αναλαμβάνει τη μεγαλύτερη ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών - το αντίστοιχο ποσοστό το 2023 ήταν 46%, ενώ μόνο το 12% δηλώνει ότι αυτή η ευθύνη πέφτει στον σύντροφό τους. Επιπλέον, το 57% των γυναικών που ζει με σύντροφο και ασχολείται με τη φροντίδα άλλου ενήλικα δηλώνει ότι αναλαμβάνει τη μεγαλύτερη ευθύνη προς αυτό -το αντίστοιχο ποσοστό το 2023 ήταν 44%, ενώ μόνο το 5% δηλώνει ότι η ευθύνη αυτή πέφτει στον σύντροφό τους.

Την ίδια στιγμή, περισσότερες από δύο στις πέντε γυναίκες φέρουν τη μεγαλύτερη ευθύνη για την καθαριότητα και τις άλλες οικιακές εργασίες, αντίστοιχα με το 2023. Αυτές οι πιέσεις έχουν αντίκτυπο: οι γυναίκες που αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μερίδιο των ευθυνών του νοικοκυριού έχουν πολύ λιγότερες πιθανότητες να δηλώσουν ότι έχουν καλή ψυχική υγεία από εκείνες που δεν το κάνουν. Και σχεδόν οι μισές δηλώνουν ότι έχουν πάρει άδεια από την εργασία τους για λόγους ψυχικής υγείας το τελευταίο έτος, σε σύγκριση με μόλις το ένα τέταρτο των γυναικών που δεν έχει τις μεγαλύτερες ευθύνες για τα καθήκοντα αυτά.

Το αποτέλεσμα αυτής της δυσανάλογης κατανομής των ευθυνών είναι να καθίσταται πιο δύσκολη η επαγγελματική ζωή των γυναικών, καθώς μόνο το 27% αυτών που φέρουν τη μεγαλύτερη ευθύνη στο σπίτι δηλώνουν ότι μπορούν να αποσυνδεθούν από την προσωπική τους ζωή και να επικεντρωθούν στην καριέρα τους.

Οι γυναίκες αισθάνονται ανασφαλείς στον εργασιακό χώρο και οι συμπεριφορές αποκλεισμού εξακολουθούν να υφίστανται, ιδιαίτερα για τις υπο-εκπροσωπούμενες ομάδες

Σχεδόν οι μισές γυναίκες δηλώνουν ότι ανησυχούν για την ασφάλειά τους όταν βρίσκονται στην εργασία τους ή όταν ταξιδεύουν προς ή για αυτή. Οι ανησυχίες αυτές βασίζονται σε εμπειρίες τους: μία στις 10 από αυτές τις γυναίκες έχει δεχθεί παρενόχληση κατά τη διάρκεια της μετακίνησης προς τη δουλειά ή ενός επαγγελματικού ταξιδιού, το 16% αφορά σε πελάτες ή πελάτισσες που τις έχουν παρενοχλήσει ή έχουν συμπεριφερθεί με τρόπο που τις έχει κάνει να αισθανθούν άβολα. Σχεδόν μία στις 10 έχει υποστεί παρενόχληση από συνάδελφο.

Συνολικά, το 31% των ερωτηθέντων έχει βιώσει μικροεπιθέσεις, το 4% έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση και το 8% έχει βιώσει άλλους τύπους παρενόχλησης στην εργασία του κατά τους τελευταίους 12 μήνες. Επιπλέον, το ένα τέταρτο των γυναικών δηλώνει ότι άτομα σε ανώτερες θέσεις στους οργανισμούς τους έχουν προβεί σε ανάρμοστες ενέργειες ή σχόλια προς το πρόσωπό τους.

Οι γυναίκες που αυτοπροσδιορίζονται ως μέλη μιας υπο-εκπροσωπούμενης ομάδας είναι πιο πιθανό να ανησυχούν για την προσωπική τους ασφάλεια στην εργασία τους ή όταν μετακινούνται προς ή για αυτή. Η ανησυχία αυτή είναι εντονότερη για τις γυναίκες με ορατή αναπηρία (66%) και τις διαφυλικές γυναίκες (64%). Οι υπο-εκπροσωπούμενες ομάδες είναι επίσης πιο πιθανό να βιώσουν συμπεριφορές που δεν περιλαμβάνουν αποκλεισμούς. Για παράδειγμα, το 40% των γυναικών που ανήκει σε εθνοτική μειονότητα στη χώρα καταγωγής τους και το 45% των γυναικών με αναπηρία έχουν βιώσει μικροεπιθέσεις στην εργασία τους, σε σύγκριση με το 30% των γυναικών που δεν ανήκει σε αυτές τις ομάδες. Περισσότερες από τις μισές LGBTQ+ γυναίκες έχουν βιώσει μικροεπιθέσεις, σε σύγκριση με λιγότερες από τρεις στις 10 γυναίκες που δεν είναι LGBTQ+.

Οι γυναίκες εργάζονται παρά τον σωματικό πόνο

Πάνω από το ένα τέταρτο των γυναικών αντιμετωπίζει δυσκολίες που αφορούν την υγεία τους και που σχετίζονται σχετικές με την έμμηνο ρύση, την εμμηνόπαυση ή τη γονιμότητα. Και σε κάθε μία από αυτές τις περιπτώσεις, υπάρχει μια κοινή συνισταμένη: πολλές εργάζονται αισθανόμενες πόνο ή δυσφορία.

Για παράδειγμα, περίπου το 40% των γυναικών που αντιμετωπίζει υψηλά επίπεδα πόνου ή δυσφορίας κατά την εμμηνόπαυση εργάζεται παρά τα συμπτώματα, ποσοστό σχεδόν διπλάσιο σε σχέση με το 2023. Φέτος, περισσότερες γυναίκες δηλώνουν ότι δεν αισθάνονται άνετα να συζητήσουν τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης με τον προϊστάμενό τους (14%) σε σύγκριση με πέρυσι (10%), ίσως επειδή το 16% των γυναικών δηλώνει ότι η αναφορά της εμμηνόπαυσης ως αιτία για τη λήψη άδειας από την εργασία έχει επηρεάσει αρνητικά την καριέρα τους, μια απότομη αύξηση από το 6% του 2023.

Σχεδόν μία στις έξι γυναίκες (15%) που αντιμετωπίζει προκλήσεις που σχετίζονται με την έμμηνο ρύση, την εμμηνόπαυση ή τη γονιμότητα αισθάνεται ότι το να μιλήσει γι' αυτές στην εργασία θα επηρέαζε την εξέλιξη της καριέρας τους. Ειδικότερα, μία στις 10 πιστεύει ότι κάτι τέτοιο θα την καθιστούσε ευάλωτη σε απολύσεις.

Καθώς οι εταιρείες εξετάζουν τις υβριδικές πολιτικές και τις πολιτικές επιστροφής στο γραφείο, η ευελιξία και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελούν το κλειδί για την παραμονή των γυναικών σε μια εργασία

Φέτος σημειώθηκε αξιοσημείωτη βελτίωση ως προς την εμπειρία των γυναικών αναφορικά με την υβριδική εργασία, μεταξύ άλλων και σε θέματα όπως ο αποκλεισμός, η προβλεψιμότητα και η ευελιξία. Ωστόσο, περίπου 3 στις 10 γυναίκες εξακολουθούν να βιώνουν αποκλεισμό από συμμετοχή σε συναντήσεις, έλλειψη προβλεψιμότητας του τρόπου εργασίας τους και έλλειψη ευελιξίας.

Πάνω από το 40% των γυναικών που συμμετείχε στην έρευνα αναφέρει ότι ο εργοδότης τους εφάρμοσε πρόσφατα υποχρεωτική επιστροφή στο γραφείο. Από αυτές τις γυναίκες, το ένα τέταρτο υποχρεούται να βρίσκεται στον χώρο εργασίας με πλήρη απασχόληση. Ορισμένες από αυτές αναφέρουν ότι έχουν κάνει προσαρμογές στην εργασιακή και την προσωπική τους ζωή μετά την εισαγωγή μιας τέτοιας πολιτικής - και ορισμένες αναφέρουν επιπτώσεις στην ψυχική τους υγεία και τα επίπεδα της παραγωγικότητάς τους: λίγο περισσότερο από το ένα τρίτο δηλώνει ότι ζήτησε να μειώσει το ωράριό του, το 30% ότι αναγκάστηκε να μετακινηθεί, το 26% ότι η ψυχική του υγεία επηρεάστηκε αρνητικά και το 20% ότι η παραγωγικότητά του μειώθηκε.

Ο αντίκτυπος των δυσκολιών ως προς την ευέλικτη εργασία είναι επίσης εμφανής: η έλλειψη ευέλικτων ωρών εργασίας είναι μεταξύ των κυριότερων λόγων για τους οποίους οι γυναίκες άλλαξαν εργοδότη τον τελευταίο χρόνο (15%), ενώ ο ίδιος αριθμός γυναικών επικαλείται επίσης την κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Παρόλα αυτά, λιγότερες από τις μισές γυναίκες αισθάνονται ότι υποστηρίζονται από τον εργοδότη τους για να εξισορροπήσουν τις εργασιακές τους υποχρεώσεις με τις υποχρεώσεις τους εκτός εργασίας. Σχεδόν όλες οι γυναίκες (95%) πιστεύουν ότι το να ζητήσουν ή να επωφεληθούν από ευέλικτες ευκαιρίες εργασίας θα επηρεάσει αρνητικά τις πιθανότητες προαγωγής τους και το 93% δεν εκτιμά ότι ο φόρτος εργασίας τους θα προσαρμοζόταν εάν μετακινούνταν σε ευέλικτο καθεστώς εργασίας.

Οι ηγέτες στο πεδίο της ισότητας των φύλων διαπρέπουν, όμως χρειάζονται περισσότεροι

Η εταιρική κουλτούρα δείχνει να στέκεται εμπόδιο στην παραμονή των γυναικών σε μια εργασία και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Η φετινή έρευνα διαπίστωσε ότι το ένα τέταρτο των γυναικών δεν θέλει να εξελιχθεί σε ανώτερη ηγετική θέση στον οργανισμό τους, κυρίως γιατί νιώθουν να τις αποτρέπει η εταιρική κουλτούρα. Ωστόσο, σε οργανισμούς που είναι γνωστοί ως «ηγέτες αναφορικά με την ισότητα των φύλων», το 92% των γυναικών θέλει να εξελιχθεί σε ανώτερη ηγετική θέση. Αυτοί οι οργανισμοί επωφελούνται από την οικοδόμηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, όπου η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής εκτιμάται και γίνεται σεβαστή και όπου οι γυναίκες αισθάνονται ότι υποστηρίζονται στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους.

Οι γυναίκες σε αυτές τις εταιρείες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα αφενός αφοσίωσης προς τον εργοδότη τους και αφετέρου παραγωγικότητας, αισθάνονται πιο ασφαλείς, μιλούν πιο άνετα για την ψυχική τους υγεία στην εργασία και νιώθουν ότι μπορούν να εργάζονται ευέλικτα, χωρίς αυτό να βλάπτει την καριέρα τους.

«Είναι κοινός τόπος ότι οι [οργανισμοί που στηρίζουν τη διαφορετικότητα αποδίδουν καλύτερα](#), ωστόσο οι περισσότεροι οργανισμοί στη μελέτη μας δεν σημειώνουν ορατή πρόοδο όσον αφορά τις δεσμεύσεις τους για την ισότητα των φύλων», **αναφέρει η Elizabeth Faber, Chief People & Purpose Officer της**

Deloitte Global. «Για να δημιουργήσουν κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς που επιτρέπει την επιτυχία των γυναικών στην εργασία, οι οργανισμοί θα πρέπει να επικεντρωθούν στην αντιμετώπιση των εργασιακών παραγόντων που προκαλούν άγχος, να μειώσουν το στίγμα και να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο όπου οι γυναίκες θα αισθάνονται άνετα να αποκαλύψουν δυσκολίες σχετικές με την ψυχική και τη σωματική τους υγεία, να υποστηρίξουν τις προσπάθειες εξισορρόπησης των επαγγελματικών υποχρεώσεων με τις υποχρεώσεις εκτός εργασίας και να θεσπίσουν πολιτικές που ενισχύουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών».

Γυναίκες και Εργασία στην Deloitte Ελλάδα

Η Deloitte Ελλάδα, όπου 43% των εργαζομένων απαρτίζεται από γυναίκες, δεσμεύεται στην πραγματοποίηση δράσεων για την υποστήριξη των γυναικών, κάτω απ' τον πυλώνα «EmPowerful Women by Deloitte». Συγκεκριμένα, έχει αναπτύξει το πρόγραμμα ανάπτυξης και ενδυνάμωσης «Shatter the Glass Ceiling», με σκοπό την ενίσχυση των γυναικών για την ανέλιξή τους σε θέσεις ηγεσίας, καθώς και την εσωτερική ομάδα SHE.Leads, με στόχο την παροχή ενός υποστηρικτικού δικτύου σε αυτή την πορεία. Επιπλέον, ενισχύει τις γυναίκες για να κατακτήσουν τον τομέα του STEM, εσωτερικά μέσω της ομάδας Her.NET, αλλά και εξωτερικά μέσω του προγράμματος «HerInTech Accelerator» και του ετήσιου «Her Way Forward: Upskilling and Reskilling Event». Επιπλέον, η εταιρεία παρέχει ευέλικτα ωράρια εργασίας, υποστηρίζοντας έτσι την εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής των μητέρων αλλά και των γονέων γενικότερα. Τέλος, έχοντας την ψυχική υγεία στην κορυφή των αξιών της, όλοι οι εργαζόμενοι της έχουν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν ανώνυμα την 24ωρη γραμμή ψυχολογικής υποστήριξης.

«Μέσα από την ενδυνάμωση και υποστήριξη των γυναικών, δημιουργούμε ένα πιο συμπεριληπτικό και δημιουργικό εργασιακό περιβάλλον, μέσα στο οποίο όλα τα φύλα έχουν ίσες ευκαιρίες και μπορούν να φέρουν τον καλύτερο τους εαυτό», αναφέρει η **Ανάγια Κόκκορη, Audit Partner και People & Purpose Leader της Deloitte Ελλάδα**.

Για να δείτε τα πλήρη αποτελέσματα της έρευνας **Women@Work 2024 της Deloitte: A Global Outlook**, και για να μάθετε τι μπορούν να κάνουν οι οργανισμοί για να αντιμετωπίσουν αυτές τις προκλήσεις, επισκεφθείτε το: www.deloitte.com/womenatwork.

Μεθοδολογία

Μεταξύ Οκτωβρίου 2023 και Ιανουαρίου 2024, η Deloitte Global διεξήγαγε μια έρευνα σε 5.000 γυναίκες σε 10 χώρες (Αυστραλία, Βραζιλία, Καναδάς, Κίνα, Γερμανία, Ινδία, Ιαπωνία, Νότια Αφρική, Ηνωμένο Βασίλειο, Ηνωμένες Πολιτείες) για να μάθει περισσότερα για τις εμπειρίες τους στο χώρο εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα. Η έρευνα στόχευε επίσης να κατανοήσει την κατάσταση της ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας από ένα διασταυρούμενο πρίσμα και τους τύπους ενεργειών που αναλαμβάνουν οι εργοδότες για να υποστηρίξουν, να διατηρήσουν και να ενδυναμώσουν τις γυναίκες στους οργανισμούς τους. Κάθε ερωτώμενος απάντησε σε 34 ερωτήσεις σχετικά με την εμπειρία του στην εργασία, τον αντίκτυπο αυτής της εμπειρίας στην προσωπική τους ζωή, τα βήματα που κάνει ο εργοδότης τους για να υποστηρίξει την επαγγελματική τους εξέλιξη και ευημερία, και τις εμπειρίες τους πέρα από το χώρο εργασίας που επηρεάζουν τη συνολική τους ευημερία.

Για περισσότερες πληροφορίες

Deloitte, Κέλλυ Κουφοπούλου, Senior Manager, Brand & Communications
email: kkoufopoulou@deloitte.gr

This document has been prepared by Deloitte Business Solutions Societe Anonyme of Business Consultants, Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme and Deloitte Alexander Competence Center Single Member Societe Anonyme of Business Consultants.

Deloitte Business Solutions Societe Anonyme of Business Consultants, a Greek company, registered in Greece with registered number 000665201000 and its registered office at Marousi Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25, Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme, a Greek company, registered in Greece with registered number 0001223601000 and its registered office at Marousi, Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25 and Deloitte Alexander Competence Center Single Member Societe Anonyme of Business Consultants, a Greek company, registered in Greece with registered number 144724504000 and its registered office at Thessaloniki, Municipality of Pylaia - Chortiatis of Thessaloniki, Vepe Technopolis Thessaloniki (5th and 3rd street), are one of the Deloitte Central Mediterranean S.r.l. (“DCM”) countries. DCM, a company limited by guarantee registered in Italy with registered number 09599600963 and its registered office at Via Tortona no. 25, 20144, Milan, Italy is one of the Deloitte NSE LLP geographies. Deloitte NSE LLP is a UK limited liability partnership and member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of any of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

DTTL, Deloitte NSE LLP and Deloitte Central Mediterranean S.r.l. do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our global network of member firms and related entities in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte’s approximately 457,000 people make an impact that matters at www.deloitte.com.