



**ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.  
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.**



**ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2025**

ΟΛΠ ΑΕ, ΑΚΤΗ ΜΙΑΟΥΛΗ 10, 185 38 ΠΕΙΡΑΙΑΣ,  
[WWW.OLP.GR](http://WWW.OLP.GR)

## Πίνακας Περιεχομένων

Προοίμιο .....	3
Σκοπός .....	3
Διακυβέρνηση.....	3
Πεδίο Εφαρμογής .....	4
Γενικές Αρχές .....	4
Μετρήσιμοι Στόχοι .....	5
Εποπτεία και Υποβολή Αναφορών .....	5
Αναθεώρηση της Πολιτικής.....	5
Παράρτημα Α' .....	6

## **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Σ.**

### **Προοίμιο**

Η Εταιρεία αναγνωρίζει τη σημαντικότητα της προώθησης της Αρχής της Πολυμορφίας στη σύνθεση των οργάνων διακυβέρνησής της.

Η διαχείριση και η κεφαλαιοποίηση της Αρχής της Πολυμορφίας, αποτελεί σημαντική επιχειρηματική οργανωτική πρόκληση για την Εταιρεία την οποία καλείται να αντιμετωπίσει, ως σύγχρονη εταιρεία, μετά την ολοκλήρωση του μετασχηματισμού της από κρατική σε ιδιωτική εταιρεία, μέσω της μεταβίβασης του πλειοψηφικού πακέτου του μετοχικού κεφαλαίου της ΟΛΠ Α.Ε. από το ΤΑΙΠΕΔ (μετέπειτα ΥΠΕΡΤΑΜΕΙΟ) στην COSCO HK Ltd.

Στο πλαίσιο της υπεύθυνης λειτουργίας της, η ΟΛΠ Α.Ε. (“Εταιρεία”), σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του Ν. 4706/2020 (*Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις*) και πιστή στις δεσμεύσεις της για την υιοθέτηση των υψηλότερων προτύπων και διεθνών βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης, αναζητά και ορίζει ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της (στο εξής “Δ.Σ.”) τα καταλληλότερα πρόσωπα για το σκοπό αυτό. Στην κατεύθυνση αυτή, η Εταιρεία υιοθετεί την παρούσα Πολιτική Διαφοροποίησης Μελών Δ.Σ. (στο εξής “Πολιτική”).

Η Πολιτική εγκρίθηκε και τέθηκε σε ισχύ δυνάμει της από 19/17-07-2021 αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου επικαιροποιήθηκε αρχικώς δυνάμει της από 50/22-12-2022 και εν συνεχεία δυνάμει της 78/17-12-2025 αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

### **Σκοπός**

Η Πολιτική, σε συνδυασμό με την Πολιτική Καταλληλότητας Δ.Σ., καθορίζει το πλαίσιο για την επίτευξη της επιθυμητής διαφοροποίησης των μελών του Δ.Σ. και διασφαλίζει ότι η σύνθεση του ΔΣ της Εταιρείας βρίσκεται σε πλήρη συμμόρφωση με τις ισχύουσες σχετικές νομοθετικές και κανονιστικές υποχρεώσεις της Εταιρείας.

### **Διακυβέρνηση**

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται και αναθεωρείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν σύστασης της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων (στο εξής «Η Επιτροπή») είναι αρμόδια για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης της παρούσας πολιτικής με όλες τις σχετικές νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις.

## **Πεδίο Εφαρμογής**

Η Πολιτική λαμβάνεται υπόψη και εφαρμόζεται κατά τη διαδικασία ανάδειξης μελών του Δ.Σ., της Πολιτικής Αυτό-αξιολόγησης του Δ.Σ. και των πρακτικών/πολιτικών του πλάνου διαδοχής.

## **Γενικές Αρχές**

Η Εταιρεία αναγνωρίζει και υιοθετεί τα οφέλη της διαφοροποίησης των μελών του Δ.Σ. και θεωρεί αυτήν ως απαραίτητο στοιχείο για τη διατήρηση και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της καθώς η ομαδική αποτελεσματικότητα και απόδοση, η ενίσχυση της καινοτομίας και η συνεργασία μεταξύ των μελών καθώς και με τα λοιπά διευθυντικά στελέχη μπορεί να επιτευχθεί στο μέγιστο βαθμό, μέσω αυτής. Η υιοθέτηση της αρχής της πολυμορφίας επιτρέπει την έκφραση διαφορετικών οπτικών που αντανακλούν το κοινωνικό και επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται η Εταιρεία και εμπνέει εμπιστοσύνη στα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη.

Στο πλαίσιο αυτό, ένα γνήσια διαφοροποιημένο Δ.Σ. περιλαμβάνει και εκμεταλλεύεται στο έπακρο τις δεξιότητες, απόψεις, ικανότητες, προσόντα, τις γνώσεις, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, την επαγγελματική κατάρτιση, την επιχειρηματική εμπειρία, το γένος, το φύλο, την ηλικία και άλλες ιδιότητες των μελών του.

Οι ανωτέρω παράμετροι διαφοροποίησης λαμβάνονται υπόψη στον καθορισμό της καλύτερης δυνατής σύνθεσης του Δ.Σ. και, εφόσον είναι εφικτό, εξισορροπούνται κατάλληλα.

Η Επιτροπή αναθεωρεί και αξιολογεί τη σύνθεση του Δ.Σ. και προτείνει το διορισμό νέων μελών, όταν υπάρξει ανάγκη.

Η ανάδειξη και εκλογή των μελών του Δ.Σ. γίνεται πάντα με γνώμονα την αξία, τα προσόντα, τις ικανότητες και την επαγγελματική εμπειρία εκάστου μέλους αλλά και του Δ.Σ. ως συνόλου, προκειμένου να εξασφαλίζεται η απαιτούμενη αποτελεσματικότητα αυτού.

Στην αναζήτηση κατάλληλων υποψηφίων για διορισμό στο Δ.Σ., η Επιτροπή αξιολογεί τους υποψηφίους αξιοκρατικά, με βάση αντικειμενικά κριτήρια, έτσι όπως αυτά ορίζονται τόσο από τον Νόμο όσο και από την εταιρική κουλτούρα, την Πολιτική Καταλληλότητας και τους στρατηγικούς στόχους της Εταιρείας, λαμβανομένων επιπλέον υπόψη των πλεονεκτημάτων που εξασφαλίζει η διαφοροποίηση στο Δ.Σ.

Σε εκάστη ανασυγκρότηση της σύνθεσης του Δ.Σ., η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη τα πλεονεκτήματα όλων των ανωτέρω στοιχείων διαφοροποίησης, αλλά μη περιοριζόμενη σε αυτά, προκειμένου να διατηρήσει το κατάλληλο εύρος και την κατάλληλη ισορροπία γνώσεων, ικανοτήτων, εμπειρίας, ανεξαρτησίας και προέλευσης των μελών του Δ.Σ.

### **Μετρήσιμοι Στόχοι**

Η Επιτροπή θα διαβουλεύεται και θα συμφωνεί επί των μετρήσιμων στόχων για την επίτευξη, στον μέγιστο δυνατό βαθμό, της διαφοροποίησης του Δ.Σ. και θα προβαίνει σε αντίστοιχες εισηγήσεις προς το Δ.Σ. για την υιοθέτησή τους. Σε οποιαδήποτε στιγμή, το Δ.Σ. δύναται να μεριμνά για τη βελτίωση ενός ή περισσότερων στοιχείων διαφοροποίησης που έχουν τεθεί και να αξιολογεί την αντίστοιχη πρόοδο.

Ειδικότερα, αναφορικά με την εκπροσώπηση των φύλων στο Δ.Σ., η Εταιρεία έχει ήδη επιτύχει επαρκή εκπροσώπηση των μελών του Δ.Σ. και από τα δύο φύλα (βάσει των προβλεπόμενων στο άρθρο 5 του Ν 5178/2025 ((Προσθήκη άρθρου 3Α στον ν. 4706/2020 (άρθρο 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)) περί “Ισορροπίας εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο”), για εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό που δεν υπολείπεται του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) του συνόλου των μελών του Δ.Σ. (με στρογγυλοποίηση στον προηγούμενο ακέραιο αριθμό σε περίπτωση κλάσματος).

Λεπτομέρειες για την Πολιτική αναφορικά με την ενίσχυση της συμμετοχής του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ. παρατίθενται στο παράρτημα Α' της παρούσας.

### **Εποπτεία και Υποβολή Αναφορών**

Η περίληψη της παρούσας Πολιτικής, των μετρήσιμων στόχων που τέθηκαν για την εφαρμογή της και την πρόοδο που πραγματοποιήθηκε στην επίτευξη των στόχων θα συμπεριληφθεί στην Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της ετήσιας αυτό-αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας του Δ.Σ. και των Επιτροπών του, τα μέλη του Δ.Σ. και των Επιτροπών θα λαμβάνουν υπόψη τους την ισορροπία όλων των αναφερόμενων στην παρούσα Πολιτική παραμέτρων διαφοροποίησης του Δ.Σ. και το βαθμό της διαφοροποίησής τους συνολικά.

### **Αναθεώρηση της Πολιτικής**

Η Επιτροπή θα επισκοπεί την παρούσα Πολιτική ανά τρία έτη, εκτός και εάν κρίνεται απαραίτητη εκ νέου επισκόπηση λόγω νομοθετικών τροποποιήσεων και στην έκθεσή της θα περιλαμβάνεται εκτίμηση της αποτελεσματικότητάς της. Η Επιτροπή θα προβαίνει σε τροποποίηση της παρούσας όποτε το κρίνει απαραίτητο.

## Παράρτημα Α'

### **Πολιτική ενίσχυσης της παρουσίας του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο**

Στόχος της παρούσας πολιτικής, η οποία εντάσσεται και είναι αναπόσπαστο κομμάτι της Πολιτικής Διαφοροποίησης Μελών Δ.Σ. της Εταιρείας, είναι η ενίσχυση της συμμετοχής του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου, ήτοι των γυναικών, στο Δ.Σ.. Η παρούσα πολιτική αποσκοπεί στην υιοθέτηση συγκεκριμένων πρακτικών για την επίτευξη του ανωτέρω στόχου. Η πολιτική στοχεύει επίσης στην εξασφάλιση της ισότητας ευκαιριών εκλογής στο Δ.Σ. της Εταιρείας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την επικέντρωση στα προσόντα και τη διευθυντική τους εμπειρία.

### **Τρόποι ενίσχυσης της γυναικείας αντιπροσώπευσης στο Δ.Σ.**

Κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για τις θέσεις μελών του Δ.Σ., όλοι αξιολογούνται με βάση τα ίδια κριτήρια, ανεξαρτήτως φύλου. Προϋπόθεση για το διορισμό μέλους στο Δ.Σ. αποτελεί πρώτιστα η ύπαρξη των απαραίτητων προσόντων, ωστόσο, η Εταιρεία θα εξασφαλίσει ότι γυναίκες κι άνδρες θα έχουν ίσες ευκαιρίες να επιλεγούν ως υποψήφιοι. Σε περίπτωση που η Εταιρεία, μέσω των αρμοδίων οργάνων της, χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τρίτων, εξωτερικών συμβούλων, για την αναζήτηση υποψηφίων μελών του Δ.Σ., θα διευκρινίζεται ρητά ότι θα προτείνονται τόσο γυναίκες όσο και άνδρες

Η Εταιρεία, με σκοπό να διευκολύνει την κατάλληλη ποικιλομορφία στην εσωτερική αναζήτηση υποψηφίων για θέσεις μελών Δ.Σ, στοχεύει στην ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας εξασφαλίζοντας την ισότητα ευκαιριών σε σχέση με τις πτυχές σχεδιασμού σταδιοδρομίας, την αξιολόγηση της απόδοσης των υπαλλήλων της, την εκπαίδευση, τον επαγγελματικό ανταγωνισμό κλπ.

Η Εταιρεία δημοσιοποιήσει στην Ετήσια Έκθεση Εταιρικής Διακυβέρνησης το ποσοστό συμμετοχής ανδρών και γυναικών στο Δ.Σ.. Μέσω της τακτικής εσωτερικής εποπτείας η Εταιρεία παρακολουθεί και αξιολογεί την εξέλιξη της επίτευξης του στόχου.

## Πίνακας Ιστορικότητας Μεταβολών

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	16.07.2021	Απόφαση Δ.Σ. (υπ' αριθμ. 19), Έγκριση Πολιτικής Διαφοροποίησης Μελών ΔΣ ΟΛΠ ΑΕ.
2.0	22.12.2022	Απόφαση Δ.Σ. (υπ' αριθμ. 50), Έγκριση Επικαιροποίησης Πολιτικής Διαφοροποίησης Μελών ΔΣ ΟΛΠ ΑΕ, βάσει Προτάσεων του Εξωτερικού Ελεγκτή που σχετίζονται με την Αξιολόγηση Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου της ΟΛΠ ΑΕ.
3.0	17.12.2025	Απόφαση Δ.Σ. (υπ' αριθμ. 78), Έγκριση Επικαιροποίησης Πολιτικής Διαφοροποίησης Μελών ΔΣ ΟΛΠ ΑΕ, βάσει του άρθρου 5 του Ν 5178/2025 ((Προσθήκη άρθρου 3Α στον ν. 4706/2020 (άρθρο 5 της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2381)) περί "Ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο