

Ειδική Ετήσια Έκθεση για την Ισόρροπη
Εκπροσώπηση των Φύλων στο
Διοικητικό Συμβούλιο
σύμφωνα με το άρθρο 3Γ του
Ν.4706/2020 (όπως προστέθηκε με το
άρθρο 7 του Ν. 5178/2025)

Σεπτέμβριος 2026

Η παρούσα ειδική ετήσια έκθεση σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο (η «**Έκθεση**») του Οργανισμού Λιμένος Θεσσαλονίκης Ανώνυμης Εταιρείας (η «**Εταιρεία**») συντάσσεται και δημοσιεύεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο αρ. 3Γ του Ν.4706/2020, όπως αυτό προστέθηκε με το αρ. 7 του Ν.5178/2025, όπως ισχύει, και λαμβάνοντας υπόψη: (α) τις υπ' αρ. 150/29.01.2026 και 434/24.02.2025 επιστολές της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς («**ΕΚ**») προς τις εταιρείες με κινητές αξίες εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αθηνών, (β) την επικαιροποιημένη υπ' αρ. 60/29.04.2025 Εγκύκλιο της ΕΚ βάσει του Ν.5178/2025 και (γ) τις υπ' αρ. 12678/08.09.2025 και 15016/30.06.2026 επιστολές της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

Η Εταιρεία είναι πλήρως εναρμονισμένη με τις ισχύουσες νομοθετικές και κανονιστικές απαιτήσεις για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, τις οποίες υπερκαλύπτει, επιβεβαιώνοντας έμπρακτα τη δέσμευσή της, στο πλαίσιο της ευρύτερης στρατηγικής της, για την εδραίωση μίας εταιρικής κουλτούρας που βασίζεται στις αρχές της ισότητας, της συμπερίληψης και του σεβασμού στη διαφορετικότητα.

Μέρος Α΄: Στοιχεία Εταιρείας

Στο παρόν μέρος παρατίθενται τα βασικά στοιχεία που αφορούν την εταιρική ταυτότητα και την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας:

Επωνυμία:	Οργανισμός Λιμένος Θεσσαλονίκης Ανώνυμη Εταιρεία
Αριθμός Γ.Ε.ΜΗ.:	058231004000
Α.Φ.Μ.:	099356700
Τομέας δραστηριότητας της Εταιρείας:	Δραστηριοποίηση στον κλάδο των βοηθητικών και συναφών προς τις μεταφορές δραστηριοτήτων (ΣΤΑΚΟΔ 2008, κωδικός 52) που είναι η παροχή υπηρεσιών φορτοεκφόρτωσης φορτίων, αποθήκευσης αυτών, λοιπών λιμενικών εξυπηρετήσεων, εξυπηρέτησης επιβατικής κίνησης κ.λ.π.
Αριθμός εργαζομένων της Εταιρείας, σε ατομικό επίπεδο:	Με ημερομηνία αναφοράς την 31 ^η Δεκεμβρίου 2025: 566 εργαζόμενοι ¹
Ετήσιος κύκλος εργασιών:	Με ημερομηνία αναφοράς την 31 ^η Δεκεμβρίου 2025: 107.386.000 ² ευρώ (Ετήσια Οικονομική Έκθεση Χρήσης 2025)

¹ 432 μισθωτοί (τακτικό προσωπικό), 134 ημερομίσθιοι (λιμενεργάτες και εποχικοί). Επιπλέον, στις 31.12.2025 υπήρχαν 12 μαθητές ΤΕΙ και 8 μαθητές του ΟΑΕΔ.

² Σε ατομικό επίπεδο.

Ετήσιος ισολογισμός της Εταιρείας:	Με ημερομηνία αναφοράς την 31 ^η Δεκεμβρίου 2025: 281.319.000 ³ ευρώ (Ετήσια Οικονομική Έκθεση Χρήσης 2025)
---	--

Μέρος Β': Στοιχεία ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας (το «Δ.Σ.») εξελέγη από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της στις 14.05.2025 με διετή θητεία, έως τις 14.05.2027. Το Δ.Σ. συγκροτήθηκε αρχικά σε σώμα δυνάμει της από 14.05.2025 απόφασής του. Ακολούθως, δυνάμει της από 10.11.2025 απόφασης του Δ.Σ., το τελευταίο ανασυγκροτήθηκε σε σώμα, κατόπιν εκλογής νέου μη εκτελεστικού μέλους σε αντικατάσταση παραιτηθέντος μη εκτελεστικού μέλους, για το υπόλοιπο της θητείας αυτού, έως τις 14.05.2027. Επισημαίνεται ότι η εν λόγω αντικατάσταση είχε θετικό αντίκτυπο στην έμφυλη ισορροπία του Δ.Σ., καθώς στη θέση του παραιτηθέντος μέλους (ανδρικού φύλου) εκλέχθηκε πρόσωπο γυναικείου φύλου, ενισχύοντας την εκπροσώπηση του υποεκπροσωπούμενου φύλου στη σύνθεση του οργάνου.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, η τρέχουσα σύνθεση του Δ.Σ. της Εταιρείας αριθμεί συνολικά εννέα (9) μέλη. Εξ' αυτών, ένα (1) μέλος είναι εκτελεστικό και οκτώ (8) είναι μη εκτελεστικά, συμπεριλαμβανομένων τριών (3) ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών. Αναφορικά με την έμφυλη κατανομή του Δ.Σ., το υποεκπροσωπούμενο φύλο είναι το γυναικείο. Συγκεκριμένα, από τα εννέα (9) μέλη συνολικά, τα τέσσερα (4) είναι γυναικείου φύλου και τα υπόλοιπα πέντε (5) μέλη, συμπεριλαμβανομένου και του εκτελεστικού μέλους, είναι ανδρικού φύλου.

Τα στοιχεία εκπροσώπησης των φύλων στο υφιστάμενο Δ.Σ. της Εταιρείας κατά την ημερομηνία της παρούσας, παρατίθενται στον παρακάτω πίνακα:

	Σύνολο μελών	Άνδρες μέλη	Γυναίκες μέλη	Ποσοστό μελών υποεκπροσωπούμενου φύλου
Μέλη	9	5	4	44,44%
Εκτελεστικά Μέλη	1	1	0	0%
Μη Εκτελεστικά Μέλη	5	2	3	60%
Ανεξάρτητα Μη Εκτελεστικά Μέλη	3	2	1	33,33%
Αναφορά πρόσφατου πρακτικού συγκρότησης Δ.Σ. σε σώμα:	Η από 10.11.2025 υπ' αρ. 8026 απόφαση του Δ.Σ. της Εταιρείας, με την οποία το Δ.Σ. ανασυγκροτήθηκε σε σώμα (με κωδικό αριθμό καταχώρισης Γ.Ε.ΜΗ. 5636594).			

Σύμφωνα με τις παρ. 3, 4 και 5 του αρ. 3^Α του Ν.4706/2020 (όπως προστέθηκε με το αρ. 5 του Ν.5178/2025), οι οποίες τέθηκαν σε ισχύ από τις 30.06.2026 (παρ. 2 του αρ.

³ Σε ατομικό επίπεδο.

42 του Ν.5178/2025), οι εταιρείες που απασχολούν διακόσιους πενήντα (250) εργαζομένους και άνω και έχουν ετήσιο κύκλο εργασιών τουλάχιστον πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό τουλάχιστον σαράντα τρία εκατομμύρια (43.000.000) ευρώ, οφείλουν να διασφαλίζουν ότι:

- το ποσοστό της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ., δεν υπολείπεται του 33% επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. (παρ. 3 του αρ. 3^Α). Σε περίπτωση κλάσματος, το εν λόγω ποσοστό στρογγυλοποιείται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό (παρ. 5 του αρ. 3^Α).
- στο ως άνω ποσοστό του 33% περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον στο Δ.Σ. της υπόχρεης εταιρείας συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη (παρ. 4 του αρ. 3^Α).

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, προκύπτει ότι η Εταιρεία ήδη από τον Νοέμβριο του 2025 συμμορφώνεται πλήρως με τα οριζόμενα στην παρ. 3 του αρ. 3^Α του Ν. 4706/2020 σχετικά με το ποσοστό συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Δ.Σ., καθώς από τον Νοέμβριο 2025 έως και σήμερα, η σύνθεση του Δ.Σ. υπερκαλύπτει το εκ του νόμου κατ' ελάχιστο ποσοστό εκπροσώπησης του υποεκπροσωπούμενου φύλου, ήτοι το 33%. Συγκεκριμένα, τέσσερα (4) από τα εννέα (9) μέλη του υφιστάμενου Δ.Σ. ανήκουν στο υποεκπροσωπούμενο φύλο (γυναικείο φύλο), αριθμός που αντιστοιχεί σε ποσοστό **44,44%** επί του συνόλου των μελών Δ.Σ.

Επιπλέον, σημειώνεται ότι στην τρέχουσα σύνθεση του Δ.Σ. της Εταιρείας συμμετέχει ένα (1) εκτελεστικό μέλος, συνεπώς η Εταιρεία δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 4 του αρ. 3^Α του Ν. 4706/2020.

Η Εταιρεία, παράλληλα, διασφαλίζει την έμφυλη πολυμορφία μέσω της συμμετοχής ατόμων του γυναικείου φύλου στις επιτροπές του Δ.Σ. Όπου η συγκρότηση επιτροπών ορίζεται θεσμικά βάσει διοικητικών ιδιοτήτων και ρόλων, η στελέχωση των θέσεων πραγματοποιείται με αξιοκρατικά κριτήρια και ίσες ευκαιρίες ανέλιξης.

Μέρος Γ': Μέτρα που εφαρμόζει η Εταιρεία για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Δ.Σ.

Η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Δ.Σ. και η διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών αποτελούν για την Εταιρεία θεμελιώδεις πυλώνες της σύγχρονης ταυτότητάς της και της βιώσιμης ανάπτυξής της. Σε ευθυγράμμιση με τις νομοθετικές απαιτήσεις, η Εταιρεία εφαρμόζει στοχευμένα μέτρα που ενισχύουν την έμφυλη ισορροπία στο Δ.Σ., την πολυμορφία και τη συμπερίληψη. Ειδικότερα:

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Μέρους Β' της Έκθεσης, η Εταιρεία ήδη από τον Νοέμβριο 2025 τελεί σε διαρκή συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, διατηρώντας σταθερά μία σύνθεση Δ.Σ. που υπερκαλύπτει το ελάχιστο νόμιμο ποσοστό εκπροσώπησης του υποεκπροσωπούμενου φύλου. Επιπλέον, η εκλογή

γυναίκας ανεξάρτητου μη εκτελεστικού μέλους στη θέση του Προέδρου του Δ.Σ., η οποία παράλληλα ασκεί και καθήκοντα Προέδρου της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων, αποδεικνύει την έμπρακτη δέσμευση της Εταιρείας για την προώθηση της έμφυλης ισορροπίας και της ισότιμης εκπροσώπησης σε καίριες θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων.

Επιπλέον, η Εταιρεία προέβη σε αναθεώρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας των μελών του Δ.Σ. της (η «**Πολιτική Καταλληλότητας**»), η οποία εγκρίθηκε με την από 31.10.2025 απόφαση της Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της και η οποία είναι αναρτημένη στον ιστότοπό της. Με την εν λόγω τροποποίηση εναρμονίστηκε η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας με τον Ν. 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε από τον Ν. 5178/2025 και με την υπ' αρ. 60/29.04.2025 Εγκύκλιο της ΕΚ. Παρότι οι διατάξεις των αρ. 3^Α (παρ. 3, 4 και 5) και 3^Β του Ν. 4706/2020 τέθηκαν σε ισχύ στις 30.06.2026, η Εταιρεία προχώρησε στην εναρμόνιση της Πολιτικής Καταλληλότητας ήδη από τον Οκτώβριο του 2025, υιοθετώντας εγκαίρως τις νέες απαιτήσεις για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων.

Η Πολιτική Καταλληλότητας θέτει τις βασικές αρχές και το πλαίσιο για την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση των μελών του Δ.Σ., όπως και τα κριτήρια που τίθενται για τον σκοπό αυτόν. Σε αυτό το πλαίσιο, η Πολιτική Καταλληλότητας προσδιορίζει, μεταξύ άλλων, τα κριτήρια για την αξιολόγηση της καταλληλότητας των μελών Δ.Σ., τα κριτήρια πολυμορφίας για την επιλογή τους, καθώς και τα κριτήρια και τη διαδικασία επιλογής τηρουμένων των ποσοστών για την έμφυλη ισορροπία στο Δ.Σ., σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

Σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας, η πολυμορφία και η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο αποτελούν κριτήρια για τη συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ.

Τα κριτήρια επιλογής των υποψήφιων μελών του Δ.Σ. καθορίζονται εκ των προτέρων και εφαρμόζονται σε όλα τα στάδια της διαδικασίας προκειμένου να διασφαλίζεται ότι σε περίπτωση μη τήρησης του απαιτούμενου ποσοστού για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, μεταξύ υποψηφίων με ισοδύναμα προσόντα και επιδόσεις, προκρίνεται ο υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν συντρέχουν ειδικά αιτιολογημένοι εξαιρετικοί λόγοι. Αντίστοιχα, η Εταιρεία μεριμνά για την επαρκή αιτιολόγηση των αποφάσεων πλήρωσης των θέσεων του Δ.Σ. Κατόπιν σχετικού αιτήματος υποψηφίου για διορισμό σε θέση μέλους Δ.Σ., κοινοποιούνται σε αυτόν τα κριτήρια αξιολόγησης, η αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση, καθώς και οι ειδικοί λόγοι που τυχόν οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή υποψηφίου από το μη υποεκπροσωπούμενο φύλο.

Στο ίδιο πλαίσιο, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων κατά τη συμμετοχή της στη διαδικασία ανάδειξης και αξιολόγησης της καταλληλότητας των μελών Δ.Σ. καθώς και στην παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας, εφαρμόζει τις αρχές και τα κριτήρια που προβλέπονται στην Πολιτική

Καταλληλότητας και στον νόμο, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, το κριτήριο πολυμορφίας σύμφωνα με το οποίο απαγορεύεται κάθε αποκλεισμός από τη συμμετοχή στο Δ.Σ. λόγω διάκρισης.

Παράλληλα, η Εταιρεία μεριμνά για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών και ισότιμης μεταχείρισης των μελών του Δ.Σ., ανεξαρτήτως φύλου, μεταξύ άλλων ως προς την πρόσβαση σε επιμόρφωση, κατάρτιση και ευκαιρίες περαιτέρω ανάπτυξης των γνώσεων και δεξιοτήτων τους. Με τον τρόπο αυτόν υποστηρίζεται η ουσιαστική και ισότιμη συμμετοχή όλων των μελών στην άσκηση των καθηκόντων τους και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και, κατ' επέκταση, διαμορφώνεται ένα πλαίσιο που συμβάλλει στη διατήρηση και περαιτέρω ενίσχυση της έμφυλης ισορροπίας στο Δ.Σ.

Με σκοπό τη διαρκή πλήρωση των κριτηρίων καταλληλότητας και τη συνεχή παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της σύνθεσής του, το Δ.Σ. προβαίνει ετησίως σε αυτοαξιολόγηση, κατά την οποία αξιολογείται, μεταξύ άλλων κριτηρίων, και η έμφυλη ισορροπία στη σύνθεσή του.

Επιπλέον, μέσω της Πολιτικής Ποικιλομορφίας που έχει θεσπίσει η Εταιρεία, προάγεται η ίση μεταχείριση, η ποικιλομορφία και η παροχή ίσων ευκαιριών.

Το κριτήριο της ποικιλομορφίας στο Δ.Σ. εκτείνεται ως προς το φύλο, καθώς και τις δεξιότητες, απόψεις, ικανότητες, γνώσεις, προσόντα και εμπειρία. Στόχος είναι η συγκρότηση μίας πολυσυλλεκτικής ομάδας μελών Δ.Σ., που εγγυάται την πολυφωνία και την αποτελεσματική λήψη αποφάσεων. Παράλληλα, προβλέπεται η απαγόρευση αποκλεισμού από τη συμμετοχή στο Δ.Σ. λόγω φύλου ή άλλων χαρακτηριστικών.

Στο ίδιο πνεύμα, η Εταιρεία έχει θεσπίσει την Πολιτική Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης, η οποία εφαρμόζεται στο σύνολο των εργαζομένων της Εταιρείας, καθώς και στα μέλη Δ.Σ. Η πολιτική προάγει ένα εργασιακό περιβάλλον ίσων ευκαιριών, σεβασμού στη διαφορετικότητα και αξιοκρατίας, απαλλαγμένο από διακρίσεις, παρενόχληση ή αποκλεισμούς, αποσκοπώντας στη διαφάνεια, τη συμπερίληψη, καθώς και στη διαρκή ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση του ανθρωπίνου δυναμικού σε αντίστοιχα θέματα.

Τέλος, η Εταιρεία διαθέτει Πολιτική Αποδοχών που διασφαλίζει την ίση μεταχείριση των μελών του Δ.Σ., προβλέποντας ισότιμες παροχές για όλα τα μέλη αναφορικά με τη συμμετοχή τους σε αυτό, ανεξαρτήτως φύλου, μέσω διαφανών και αξιοκρατικών διαδικασιών.

Η Εταιρεία θέτει στο επίκεντρο της λειτουργίας της την υιοθέτηση μίας εταιρικής κουλτούρας ισότητας, αξιοκρατίας, διαφάνειας και συμπερίληψης. Βασικός άξονας αποτελεί η προώθηση της έμφυλης ισότητας και η διαρκής βελτίωσή της. Προς αυτήν την κατεύθυνση, η Εταιρεία παρακολουθεί συστηματικά τη συμμόρφωσή της με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τις σχετικές νομο-κανονιστικές εξελίξεις, μεριμνώντας για την υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης και παραμένοντας

πάντα σε επαγρύπνηση για τη διαρκή παρακολούθηση και αναπροσαρμογή των πολιτικών και διαδικασιών της.

Η Έκθεση αναρτάται στην επίσημη ιστοσελίδα της Εταιρείας ([Επίσημη Ιστοσελίδα](#)). Επιπρόσθετα, η Έκθεση αποστέλλεται:

- στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς,
- στο Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο Ισότητας των Φύλων) της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, καθώς και
- στον Συνήγορο του Πολίτη.

Στοιχεία αναφορικά με τη σύνθεση του Δ.Σ. και την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε αυτό σε συμμόρφωση με τις ισχύουσες νομοθετικές απαιτήσεις, περιλαμβάνονται στη Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης του αρ. 152 του Ν. 4548/2018 που συντάσσει ετησίως η Εταιρεία.

Η Πρόεδρος Δ.Σ.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος

Αγγελική Σαμαρά

Δρ. Ιωάννης Τσάρας