



ΑΤΤΙΚΑ ΠΟΛΥΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ Α.Ε.

ΕΙΔΙΚΗ ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ

σύμφωνα με το άρθρο 3Γ του Ν. 4706/2020, σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο

Έτος αναφοράς 2026

1. Σκοπός της Έκθεσης

Η παρούσα Ειδική Ετήσια Έκθεση καταρτίζεται σύμφωνα με το άρθρο 3Γ του ν. 4706/2020, όπως ισχύει μετά τον ν.5178/2025, με σκοπό την ενημέρωση των μετόχων, των επενδυτών και κάθε ενδιαφερόμενου μέρους σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων περί ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Ειδικότερα, η Έκθεση περιλαμβάνει τα στοιχεία εφαρμογής του ποσοστού της παρ. 3 του άρθρου 3^Α, τον αριθμό των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του υποεκπροσωπούμενου φύλου, την αξιολόγηση της εφαρμογής της παρ. 4 του άρθρου 3^Α, εφόσον συντρέχει, καθώς και τα μέτρα που εφαρμόζονται ή πρόκειται να ληφθούν για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης.

Τα στοιχεία για τη σύνθεση των επιτροπών που υποστηρίζουν το έργο του Διοικητικού Συμβουλίου παρατίθενται συμπληρωματικά, στο πλαίσιο των αρχών της διαφορετικότητας, της ίσης μεταχείρισης και της χρηστής εταιρικής διακυβέρνησης.

2. Νομικό Πλαίσιο

Η Εταιρεία εφαρμόζει:

- τον ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης, όπως ισχύει μετά τις τροποποιήσεις του ν.5178/2025,
- τον ν. 4548/2018,
- τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει,
- την Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου,
- κάθε άλλη εφαρμοστέα διάταξη της ελληνικής και ενωσιακής νομοθεσίας.

Κατά την επιλογή νέων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου εφαρμόζονται προκαθορισμένα, αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια, με παράλληλη τήρηση των άρθρων 3^Α και 3Β του ν.4706/2020. Η παρούσα Έκθεση αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας και αποστέλλεται έως την 30^η Σεπτεμβρίου κάθε έτους στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, στο Τμήμα Τεκμηρίωσης Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο Ισότητας των Φύλων) της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και στον Συνήγορο του Πολίτη. Περίληψη των στοιχείων των περ. α' και β' της παρ. 1 του άρθρου 3Γ περιλαμβάνεται στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης του άρθρου 152 του ν. 4548/2018.

3. Σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου

Κατά την ημερομηνία σύνταξης της παρούσας Έκθεσης, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αποτελείται από εννέα (9) μέλη.

Η Εταιρεία εμπίπτει στο πεδίο της εφαρμογής της παρ.3 του άρθρου 3^Α, καθώς απασχολεί άνω των διακοσίων πενήντα (250) εργαζομένων και υπερβαίνει τα οικονομικά όρια που προβλέπει η διάταξη.

Η σύνθεσή του ανά φύλο έχει ως εξής:

Φύλο	Μέλη	Ποσοστό
Άνδρες	5	55,56%
Γυναίκες	4	44,44%
Σύνολο	9	100%

Κατά την ημερομηνία σύνταξης της Έκθεσης, το υποεκπροσωπούμενο φύλο στο Διοικητικό Συμβούλιο είναι το γυναικείο. Η συμμετοχή των γυναικών ανέρχεται σε τέσσερα (4) από τα εννέα (9) μέλη, ήτοι σε ποσοστό 44,44%. Για Διοικητικό Συμβούλιο εννέα (9) μελών, το ποσοστό 33% της παρ. 3 του άρθρου 3Α αντιστοιχεί, κατόπιν στρογγυλοποίησης στον εγγύτερο ακέραιο, σε τουλάχιστον τρία (3) μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου. Συνεπώς, η υφιστάμενη συμμετοχή τεσσάρων (4) γυναικών υπερβαίνει την εφαρμοστέα ποσοτική απαίτηση.

Με βάση τα ανωτέρω στοιχεία, η Εταιρεία πληροί την ποσοτική απαίτηση της παρ.3 του άρθρου 3^Α του ν.4706/2020.

4. Εκτελεστικά, μη εκτελεστικά και ανεξάρτητα μέλη

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου ανά κατηγορία μελών και φύλο παρουσιάζεται ως ακολούθως:

Κατηγορία	Άνδρες	Γυναίκες
Εκτελεστικά μέλη	2	0
Μη εκτελεστικά μέλη	0	1
Ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη	3	3

Από τα τέσσερα (4) μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου, μηδέν (0) είναι εκτελεστικά και τέσσερα (4) είναι μη εκτελεστικά, εκ των οποίων τρία (3) είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά.

Δεδομένου ότι το Διοικητικό Συμβούλιο περιλαμβάνει δύο (2) εκτελεστικά μέλη, δεν εφαρμόζεται η ειδική υποχρέωση της παρ. 4 του άρθρου 3Α, η οποία αφορά εταιρείες με τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη.

Η Εταιρεία παρακολουθεί τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου κατά κάθε διαδικασία επιλογής ή αντικατάστασης μελών, σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας και τις προβλέψεις των άρθρων 3Α και 3Β του ν. 4706/2020.

5. Συμπληρωματική αναφορά στην εκπροσώπηση των φύλων στις Επιτροπές

Τα ακόλουθα στοιχεία για τις επιτροπές που υποστηρίζουν το έργο του Διοικητικού Συμβουλίου παρατίθενται συμπληρωματικά και δεν αποτελούν μέρος του ποσοτικού ελέγχου της παρ. 3 του άρθρου 3Α.

Κατά τον ορισμό των μελών των επιτροπών λαμβάνονται υπόψη:

- η επαγγελματική εμπειρία,
- οι εξειδικευμένες γνώσεις,
- η ανεξαρτησία, όπου απαιτείται,
- οι δεξιότητες και η καταλληλότητα,
- η επιδίωξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων.

Κατά την ημερομηνία σύνταξης της παρούσας Έκθεσης λειτουργούν οι ακόλουθες επιτροπές:

Επιτροπή	Σύνολο Μελών	Άνδρες	Γυναίκες
Επιτροπή Ελέγχου	3	1	2
Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων	4	2	2

Στην Επιτροπή Ελέγχου συμμετέχει ένα (1) ανεξάρτητο τρίτο πρόσωπο μη μέλος τους Διοικητικού Συμβουλίου. Κατά την ημερομηνία σύνταξης της Έκθεσης, οι γυναίκες αντιστοιχούν σε δύο (2) από τα τρία (3) μέλη της Επιτροπής Ελέγχου (66,67%) και σε δύο (2) από τα τέσσερα (4) μέλη της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων (50%). Η Εταιρεία επιδιώκει, κατά τη συγκρότηση ή ανασυγκρότηση των επιτροπών, τη διατήρηση κατάλληλης εκπροσώπησης των φύλων, με σεβασμό στις απαιτήσεις εξειδίκευσης, ανεξαρτησίας και εμπειρίας.

6. Διαδικασία επιλογής και ανάδειξης υποψηφίων

Η επιλογή των υποψηφίων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου πραγματοποιείται μέσω αντικειμενικής διαδικασίας αξιολόγησης που βασίζεται:

- στην επαγγελματική εμπειρία,
- στις γνώσεις και τα ακαδημαϊκά προσόντα,
- στις δεξιότητες διοίκησης,
- στην ακεραιότητα και ανεξαρτησία,
- στην πολυμορφία γνώσεων και εμπειριών,
- στην αρχή της ίσης μεταχείρισης και της αποφυγής διακρίσεων.

Εφόσον η Εταιρεία δεν τηρεί το εφαρμοστέο ποσοστό και μεταξύ υποψηφίων υπάρχουν πρόσωπα με ίδια προσόντα ως προς την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, παρέχεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα προσώπου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν ειδικώς αιτιολογημένοι εξαιρετικοί λόγοι επιβάλλουν διαφορετική επιλογή.

Υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής μπορεί, κατόπιν αίτησής του, να λάβει εντός είκοσι (20) ημερών αναλυτική ενημέρωση για τα κριτήρια αξιολόγησης, την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση και εφόσον συντρέχει, τους ειδικούς λόγους κατ' εξαίρεση επιλογής υποψηφίου του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου. Η Εταιρεία τηρεί την αναγκαία τεκμηρίωση της διαδικασίας.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων αξιολογεί τη συνολική σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και εισηγείται προς αυτό υποψηφιότητες που συμβάλλουν σε κατάλληλη ισορροπία γνώσεων, δεξιοτήτων, εμπειρίας και εκπροσώπησης των φύλων.

7. Πολυμορφία στο πλαίσιο της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η Εταιρεία δεν έχει υιοθετήσει χωριστή, αυτοτελή Πολιτική Πολυμορφίας. Οι αρχές και οι απαιτήσεις που αφορούν την πολυμορφία, την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες έχουν ενσωματωθεί στην Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και, ειδικότερα, στην ενότητα 8 αυτής, με τίτλο «Πολυμορφία, ισόρροπη εκπροσώπηση φύλων και ίσες ευκαιρίες».

Σύμφωνα με την Πολιτική Καταλληλότητας, η πολυμορφία αποσκοπεί στην ενίσχυση της ποιότητας των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου, στην αποφυγή της ομαδικής σκέψης, στην καλύτερη κατανόηση των αγορών και στη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας. Για τον σκοπό αυτό, η Εταιρεία εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών σε όλα τα στάδια αναζήτησης, επιλογής, αξιολόγησης και ανανέωσης της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

Κατά την αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας λαμβάνεται υπόψη ο συνδυασμός διαφορετικών γνώσεων, δεξιοτήτων, επαγγελματικών εμπειριών, φύλου, ηλικίας, εκπαιδευτικού και επαγγελματικού υπόβαθρου, διεθνούς εμπειρίας και οπτικών, κατά τρόπο που ενισχύει την αποτελεσματική λειτουργία του Διοικητικού Συμβουλίου. Η αναζήτηση υποψηφίων περιλαμβάνει, στο μέτρο του εφικτού, πρόσωπα διαφορετικού φύλου και διαφορετικών επαγγελματικών ή εκπαιδευτικών προφίλ, χωρίς αποκλεισμό λόγω φύλου ή άλλου προστατευόμενου χαρακτηριστικού.

Οι ανωτέρω αρχές λαμβάνονται υπόψη τόσο κατά την επιλογή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και κατά την επιλογή των μελών των επιτροπών του, με την επιφύλαξη των ειδικών απαιτήσεων που προβλέπονται από το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, την Πολιτική Καταλληλότητας και τους κανονισμούς λειτουργίας των επιτροπών ως προς τη σύνθεση, την ανεξαρτησία και τα ειδικά προσόντα των μελών τους.

8. Μέτρα για τη διατήρηση και περαιτέρω βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης

Για τη διατήρηση και την περαιτέρω βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, η Εταιρεία εφαρμόζει και προτίθεται να συνεχίσει να εφαρμόζει, στο πλαίσιο της Πολιτικής Καταλληλότητας, τα ακόλουθα μέτρα:

- συστηματική παρακολούθηση της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου και του εφαρμοστέου ελάχιστου ποσοστού εκπροσώπησης πριν από κάθε διαδικασία εκλογής, αντικατάστασης ή ανανέωσης της θητείας μέλους, καθώς και στο πλαίσιο της ετήσιας αξιολόγησης της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου,
- προηγούμενη ανάλυση των αναγκών του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του, με συνεκτίμηση της μήτρας δεξιοτήτων, των υφιστάμενων κενών καταλληλότητας, των λήξεων θητειών, του σχεδίου διαδοχής και των στόχων πολυμορφίας,
- καθορισμό, πριν από την έναρξη κάθε διαδικασίας επιλογής, ουδέτερων, σαφών και αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης και της σχετικής βαρύτητάς τους, εφαρμογή των ίδιων κριτηρίων σε όλα τα στάδια της διαδικασίας και διενέργεια τεκμηριωμένης συγκριτικής αξιολόγησης των υποψηφίων,
- επιδίωξη, στο μέτρο του εφικτού, επαρκούς και πολυμορφικής βάσης υποψηφίων, η οποία να περιλαμβάνει πρόσωπα διαφορετικού φύλου και διαφορετικών επαγγελματικών και εκπαιδευτικών προφίλ, καθώς και σύνδεση του σχεδιασμού διαδοχής με την πολυμορφία και την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων,
- εφαρμογή, όταν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις και η Εταιρεία δεν πληροί το απαιτούμενο ποσοστό εκπροσώπησης, του κανόνα σύμφωνα με τον οποίο, μεταξύ υποψηφίων με ίδια προσόντα ως προς την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, δίδεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα προσώπου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί και ειδικώς αιτιολογημένοι λόγοι επιβάλλουν διαφορετική επιλογή,
- τήρηση πλήρους και επαρκούς τεκμηρίωσης της διαδικασίας επιλογής, των εφαρμοσθέντων κριτηρίων, της συγκριτικής αξιολόγησης και των λόγων της τελικής επιλογής,
- ετήσια παρακολούθηση από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων της προόδου ως προς τους στόχους πολυμορφίας και εισήγηση, όπου απαιτείται, διορθωτικών ενεργειών, όπως η διεύρυνση των δικτύων αναζήτησης, η συνεργασία με εξωτερικούς συμβούλους, η ενίσχυση της εσωτερικής βάσης υποψηφίων στελεχών, η υλοποίηση προγραμμάτων ανάπτυξης ταλέντων και η παροχή στοχευμένων εκπαιδεύσεων,
- τουλάχιστον ετήσια εξέταση της ανάγκης αναθεώρησης της Πολιτικής Καταλληλότητας και έγκαιρη επικαιροποίησή της σε περίπτωση μεταβολής του κανονιστικού πλαισίου ή άλλης ουσιαστικής μεταβολής που επηρεάζει τα κριτήρια καταλληλότητας, τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου ή τα εφαρμοστέα ποσοστά ισόρροπης εκπροσώπησης.

Τα παραπάνω μέτρα αποτυπώνουν τις διαδικασίες επιλογής, παρακολούθησης, διαδοχής και αναθεώρησης που προβλέπει ήδη η Πολιτική Καταλληλότητας της Εταιρείας.

9. Συμπέρασμα

Με βάση τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου κατά την ημερομηνία σύνταξης της παρούσας Έκθεσης, το γυναικείο φύλο, ως το υποεκπροσωπούμενο φύλο, εκπροσωπείται από τέσσερα (4) επί συνόλου εννέα (9) μελών, ήτοι σε ποσοστό 44,44%.

Τα τέσσερα (4) μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου είναι μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, εκ των οποίων τρία (3) είναι ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη. Το ποσοστό 44,44% υπερβαίνει το εφαρμοστέο ελάχιστο ποσοστό του 33%, το οποίο, για εννεαμελές Διοικητικό Συμβούλιο και κατόπιν της προβλεπόμενης στρογγυλοποίησης, αντιστοιχεί σε τουλάχιστον τρία (3) μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Η υποχρέωση της παρ. 4 του άρθρου 3Α του ν. 4706/2020 δεν εφαρμόζεται στην Εταιρεία κατά την ημερομηνία σύνταξης της Έκθεσης, καθώς στο Διοικητικό Συμβούλιο συμμετέχουν δύο (2) και όχι τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη.

Συμπληρωματικά, η Επιτροπή Ελέγχου περιλαμβάνει δύο (2) γυναίκες επί συνόλου τριών (3) μελών, ενώ η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων περιλαμβάνει δύο (2) γυναίκες επί συνόλου τεσσάρων (4) μελών. Τα στοιχεία αυτά καταδεικνύουν ισόρροπη ή αυξημένη συμμετοχή του γυναικείου φύλου στις επιτροπές, παρατίθενται όμως συμπληρωματικά και δεν συνυπολογίζονται στο ποσοστό συμμόρφωσης που αφορά τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Το Διοικητικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων θα εξακολουθήσουν να παρακολουθούν τη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου και την επίτευξη των στόχων πολυμορφίας και να εφαρμόζουν τα μέτρα που προβλέπονται στην Πολιτική Καταλληλότητας, με σκοπό τη διαρκή συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, τη διασφάλιση της αξιοκρατίας και των ίσων ευκαιριών και την αποτελεσματική λειτουργία των οργάνων διοίκησης.

Αθήνα, 28.09.2026

Για το Διοικητικό Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου