



**ΜΠΛΕ  
ΚΕΔΡΟΣ  
ΔΕΕΑΠ**

**ΜΠΛΕ ΚΕΔΡΟΣ Ανώνυμη Εταιρεία Επενδύσεων  
Ακίνητης Περιουσίας**

**Πολιτική Καταλληλότητας  
των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου**

**Ιούλιος 2021**

## Πίνακας Περιεχομένων

Προοίμιο.....	3
I. Αρχές Επιλογής, Αντικατάστασης ή Ανανέωσης της Θητείας των Μελών του Δ.Σ. ....	3
II. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας των Μελών του Δ.Σ.....	4
Α. Ατομική Καταλληλότητα .....	4
Β. Συλλογική Καταλληλότητα.....	5
III. Κριτήρια Πολυμορφίας των Μελών του Δ.Σ. ....	6

## **Προοίμιο**

Το Δ.Σ. της Εταιρείας στην από 06/07/2021 Συνεδρίαση του ενέκρινε την Πολιτική Καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 3 του ν. 4706/2020 και των Κατευθυντήριων γραμμών για την Πολιτική Καταλληλότητας όπως εξειδικεύονται στην υπ' αριθμ. 60/18.9.2020 Εγκύκλιο της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η Πολιτική Καταλληλότητας, καθώς και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση και αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Για τη διαμόρφωση της Πολιτικής Καταλληλότητας έχει ληφθεί υπόψη το μέγεθος, η εσωτερική οργάνωση, η διάθεση ανάληψης κινδύνου, η φύση, η κλίμακα και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας καθώς και η ειδικότερη περιγραφή και φύση των αρμοδιοτήτων και καθηκόντων κάθε μέλους Δ.Σ. (εκτελεστικό ή μη, ανεξάρτητο), η τυχόν συμμετοχή του σε επιτροπές καθώς και ασυμβίβαστα ή συμβατικές δεσμεύσεις αυτού που συνδέονται με τη δραστηριότητα της Εταιρείας.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεις της τηρούνται σε αρχείο, το οποίο μπορεί να είναι ηλεκτρονικό. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας καταγράφονται. Επίσης, καταγράφονται τυχόν αδυναμίες που εντοπίζονται μεταξύ της προβλεπόμενης και της πραγματικής ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας και μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση αυτών των ελλείψεων.

## **I. Αρχές Επιλογής, Αντικατάστασης ή Ανανέωσης της Θητείας των Μελών του Δ.Σ.**

1. Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας.

2. Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο Διοικητικό Συμβούλιο Εταιρείας είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την εκλογή του αντίστοιχα, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιογόνες συναλλαγές εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο μέλος υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε μέλος Διοικητικού Συμβουλίου γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

3. Προϋπόθεση για την ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα ή για τη διατήρηση της σχετικής ανάθεσης σε ισχύ, είναι να μην έχει εκδοθεί εντός ενός (1) έτους, πριν ή από την ανάθεση των εξουσιών σε αυτά, τελεσίδικη δικαστική απόφαση που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά τους για ζημιογόνες συναλλαγές εταιρείας του ν. 4548/2018 με συνδεδεμένα μέρη. Κάθε υποψήφιο, προς ανάθεση των ανωτέρω εξουσιών,

τρίτο πρόσωπο υποβάλλει στην Εταιρεία υπεύθυνη δήλωση ότι δεν συντρέχει το κώλυμα της παρούσας και κάθε τρίτο πρόσωπο, προς το οποίο έχει γίνει ανάθεση, γνωστοποιεί αμελλητί προς την Εταιρεία την έκδοση σχετικής τελεσίδικης δικαστικής απόφασης.

4. Σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσοτέρων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την πολιτική καταλληλότητας της Εταιρείας, στο πρόσωπο ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

5. Τα υποψήφια μέλη του Δ.Σ. γνωρίζουν μεταξύ άλλων, πριν από την ανάληψη της θέσης, την κουλτούρα, τις αξίες και τη γενική στρατηγική της Εταιρείας.

6. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση της ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, η οποία παρακολουθείται σε διαρκή βάση και επαναξιολογείται, ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Δ.Σ. ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του οργάνου

β) σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Δ.Σ.

γ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ.

7. Το Δ.Σ. διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής μετά από αποχωρήσεις μελών του Δ.Σ. Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά.

## **II. Κριτήρια Αξιολόγησης Καταλληλότητας των Μελών του Δ.Σ.**

### **A. Ατομική Καταλληλότητα**

Τα κατωτέρω κριτήρια είναι γενικά και εφαρμόζονται για όλα τα μέλη Δ.Σ. ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους:

- Φήμη, ακεραιότητα και εμπιστοσύνη: α. Φήμη: Επαρκώς καλή φήμη, υψηλό κοινωνικό κύρος β. Ακεραιότητα και εμπιστοσύνη: Επίδειξη των υψηλότερων προτύπων ηθικής, τιμιότητας, ακεραιότητας, αμεροληψίας και πειθαρχίας που αποδεικνύονται μέσω της προσωπικής και επαγγελματικής πορείας ή άλλων δημόσιων δεσμεύσεων
- Γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία και λοιπά κριτήρια καταλληλότητας α. Επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την κατανόηση των δραστηριοτήτων της εταιρίας, της κουλτούρας, του ρυθμιστικού και εποπτικού πλαισίου, των προϊόντων, των γεωγραφικών αγορών και λειτουργιών β. Προηγούμενη εμπειρία / Προϋπηρεσία: Αρκετά χρόνια εμπειρίας σε γενικώς αναγνωρισμένη θέση ευθύνης

στο πεδίο εξειδίκευσής τους γ. Ανεξαρτησία στον τρόπο σκέψης και ικανότητα για πρόκληση προβληματισμών: Ικανότητα να διαμορφώνουν και να εκφράζουν ανεξάρτητη άποψη σε όλα τα θέματα με τα οποία ασχολείται το Δ.Σ. και να προκαλούν τη Διοίκηση και τους άλλους υποψηφίους να εκφράζουν απόψεις και προτάσεις δ. Συναδελφικότητα, ομαδικότητα και ηγετικές ικανότητες: Ικανότητα να συνεισφέρουν εποικοδομητικά και παραγωγικά στις συζητήσεις και τις αποφάσεις του Δ.Σ, μαζί με την ικανότητα να κατευθύνουν τέτοιες συζητήσεις ως Πρόεδροι ή Αντιπρόεδροι ε. Επιπρόσθετα κριτήρια για τον διορισμό εκτελεστικών μελών του Δ.Σ.: Μέσω άλλων θέσεων που κατείχαν ή κατέχουν ως στελέχη, αποδεδειγμένη γνώση, δεξιότητα, εμπειρία και χαρακτήρα προκειμένου να οδηγούν την Εταιρεία και τις θυγατρικές της στην επίτευξη των στρατηγικών τους στόχων, μαζί με προθυμία πλήρους απασχόλησης.

- Σύγκρουση συμφερόντων και ανεξαρτησία σκέψης. Οι υποψήφιοι δεν έχουν πραγματικές, πιθανές ή αντιληπτές συγκρούσεις συμφερόντων των οποίων δεν θα ήταν δυνατή η αποφυγή, ο επαρκής περιορισμός ή η σωστή διαχείριση και οι οποίες θα τους εμπόδιζαν να εκπροσωπούν τα συμφέροντά όλων των μετόχων της , να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους ως μέλη του Δ.Σ. και να προβαίνουν σε αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις (να ενεργούν με ανεξαρτησία σκέψης).
- Δέσμευση για αφιέρωση επαρκούς χρόνου. Διασφαλίζεται ότι όλοι οι υποψήφιοι έχουν τη δυνατότητα να αφιερώνουν τον απαιτούμενο χρόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ως μέλη του Δ.Σ.. Η παρουσία στις συνεδριάσεις, η προετοιμασία για τις συνεδριάσεις και η ενεργή συμμετοχή, θεωρούνται δείκτες του χρόνου που ένα μέλος αφιερώνει στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

## **B. Συλλογική Καταλληλότητα**

Η σύνθεση του Δ.Σ. αντικατοπτρίζει τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, την αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων. Επίσης, τα μέλη του Δ.Σ. συλλογικά είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η απαίτηση το Δ.Σ. ως σύνολο να κατανοεί επαρκώς τους τομείς για τους οποίους τα μέλη είναι συλλογικά υπεύθυνα, και να διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ασκεί την πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας, μεταξύ άλλων και όσον αφορά:

- α) την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή
- β) τον στρατηγικό σχεδιασμό

- γ) τις χρηματοοικονομικές αναφορές
- δ) τη συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο
- ε) την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης
- στ) την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων
- ζ) την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της
- η) την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο,

Η συλλογική καταλληλότητα του Δ.Σ. ελέγχεται ετησίως, είτε από το ίδιο το Δ.Σ., στο πλαίσιο αυτοαξιολόγησης, είτε από τρίτους συμβούλους.

Στο Δ.Σ. της Εταιρείας κατά πάντα χρόνο υπάρχει επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ. Σε περίπτωση κλάσματος, το ποσοστό αυτό στρογγυλοποιείται στο προηγούμενο ακέραιο. Η Επιτροπή Υποψηφιοτήτων λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών Δ.Σ. Λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και ευκαιριών μεταξύ των φύλων.

### **III. Κριτήρια Πολυμορφίας των Μελών του Δ.Σ.**

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας, η οποία λαμβάνεται υπόψη κατά τον ορισμό νέων μελών του Δ.Σ, με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης στο Δ.Σ., που συμβάλλει στην ορθή λήψη των αποφάσεων. Στο πλαίσιο αυτό κανένας υποψήφιος δε μπορεί να αποκλειστεί εξαιτίας διακρίσεων (φυλετικών, κοινωνικών, θρησκευτικών, σεξουαλικών κλπ.).

### **IV. Έγκριση και αναθεώρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας**

Η Πολιτική Καταλληλότητας εγκρίνεται από το Δ.Σ. και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση της Εταιρείας (άρθ. 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020). Τυχόν τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το Δ.Σ.. Στην περίπτωση που οι τροποποιήσεις είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση. Ως ουσιώδεις θεωρούνται εκείνες οι τροποποιήσεις που εισάγουν παρεκκλίσεις ή τροποποιούν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις γενικές αρχές και τα κριτήρια που τυγχάνουν εφαρμογής. Η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.