

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

### ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	2
2. ΣΚΟΠΟΣ .....	2
3. ΕΜΒΕΛΕΙΑ .....	2
4. ΘΕΣΜΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....	2
5. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Η ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ...	2
ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΣ .....	2
6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΣ .....	3
7. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	7
8. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ.....	7

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας (εφεξής η «Πολιτική») καταρτίζεται προς συμμόρφωση της εταιρείας «ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ, ΔΙΤΡΟΧΩΝ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΩΝ ΘΑΛΑΣΣΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ» (εφεξής η «Μοτοδυναμική» ή η «Εταιρεία») με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις που αφορούν την εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιριών και που διέπουν το περιεχόμενο της Πολιτικής καταλληλότητας του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής το «Διοικητικό Συμβούλιο» ή «ΔΣ»), σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 4706/2020, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 5178/2025, και την Εγκύκλιο 60/29.4.2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

## **2. ΣΚΟΠΟΣ**

Η Πολιτική ορίζει το σύνολο των αρχών και κριτηρίων για την αξιολόγηση της ατομικής και της συλλογικής καταλληλότητας των μελών του ΔΣ. Οι εν λόγω αρχές και κριτήρια εφαρμόζονται τόσο κατά την επιλογή, όσο και κατά την αντικατάσταση και ανανέωση της θητείας των μελών του ΔΣ.

Σκοπός της Πολιτικής είναι η διασφάλιση της επαρκούς και ποιοτικής στελέχωσης του Διοικητικού Συμβουλίου σε υλοποίηση της γενικότερης στρατηγικής καθώς και των μακροπρόθεσμων επιχειρηματικών επιδιώξεων της Εταιρείας, με γνώμονα το εταιρικό συμφέρον, τη διαφάνεια, την ανταγωνιστικότητα, την αποτελεσματικότητα και την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

## **3. ΕΜΒΕΛΕΙΑ**

Η Πολιτική Καταλληλότητας εφαρμόζεται στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Μοτοδυναμική σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.4706/2020.

Επιπλέον, η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται και σε τρίτα πρόσωπα στα οποία ανατίθενται εξουσίες εκπροσώπησης της Εταιρείας κατά το ειδικότερο μέτρο που ορίζει η παρ. 5 του άρθρου 3 του Ν.4706/2020 με βάση τα κατωτέρω αναφερόμενα στην παράγραφο 6.1.vi.

## **4. ΘΕΣΜΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

Η Πολιτική συμμορφώνεται με τις διατάξεις του νόμου 4706/2020, όπως τροποποιημένος ισχύει, και τις κανονιστικές αποφάσεις και εγκυκλίου που έχουν εκδοθεί δυνάμει του εν λόγω νόμου, είναι σύμφωνη με όσα προβλέπονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας, και ακολουθεί στο σύνολό της τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετηθεί από την Εταιρεία.

## **5. ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ, ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Η ΑΝΑΝΕΩΣΗ ΤΗΣ ΘΗΤΕΙΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΣ**

Σύμφωνα με το άρθρο 19 του Καταστατικού της Εταιρείας, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αποτελείται από τρία (3) κατ' ελάχιστον μέλη έως δεκαπέντε (15) κατ' ελάχιστον μέλη. Ο αριθμός των μελών του ΔΣ δύναται να προσαρμοστεί ανάλογα με τις ανάγκες λειτουργίας του ΔΣ.

Η Επιτροπή Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων και Βιωσιμότητας της Εταιρείας διαμορφώνει τα κριτήρια επιλογής σε εκτέλεση της παρούσας Πολιτικής, ώστε τα προσόντα, οι γνώσεις, και η πείρα των υποψηφίων να συμπληρώνουν εκείνα των υπολοίπων ήδη υπάρχοντων μελών του ΔΣ. Τα υποψήφια μέλη επιλέγονται σύμφωνα με το επίπεδο μόρφωσής τους και την κοινωνική καταξίωσή τους και

συγκαταλέγονται μεταξύ των επιτυχημένων στελεχών του επιχειρηματικού, ακαδημαϊκού και ευρύτερου κοινωνικού χώρου με εγχώρια και διεθνή εμπειρία στους τομείς δραστηριότητας και εξειδίκευσής τους.

Τα υποψήφια μέλη θα πρέπει επίσης να διακρίνονται για την ακεραιότητα, ειλικρίνεια, ορθή κρίση, αφοσίωση και θέληση να εξετάζονται τα θέματα που συζητούνται στο ΔΣ με αντικειμενικότητα και αμεροληψία.

Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση μέλους λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική,, συμπεριλαμβανομένου του απαιτούμενου ποσοστού για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με το άρθρο 3Α του Ν. 4706/2020, καθώς επίσης και η κατανόηση από το υποψήφιο μέλος της κουλτούρας, των αξιών και της γενικής στρατηγικής της Εταιρείας.

Το ΔΣ διασφαλίζει για την Εταιρεία το κατάλληλο πλάνο διαδοχής, για την ομαλή συνέχεια της διαχείρισης των υποθέσεων της Εταιρείας και της λήψης αποφάσεων μετά από αποχωρήσεις μελών του ΔΣ., ιδίως εκτελεστικών και μελών Επιτροπών.

## **6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΣ**

### **6.1. Ατομική Καταλληλότητα**

Ως ατομική καταλληλότητα νοείται ο βαθμός στον οποίο ένα πρόσωπο θεωρείται ότι έχει ως μέλος ΔΣ επαρκείς γνώσεις, δεξιότητες, εμπειρία, ανεξαρτησία κρίσης, εχέγγυα ήθους και καλή φήμη για την εκτέλεση των καθηκόντων του ως μέλος του ΔΣ της Εταιρείας.

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του ΔΣ αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται παρακάτω. Τα κριτήρια εφαρμόζονται, με την επιφύλαξη τυχόν ειδικότερων προβλέψεων, για όλα τα μέλη του ΔΣ, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

#### *ί. Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων*

Τα μέλη του ΔΣ διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ενόψει της ανάληψης της θέσης τους. Η απαιτούμενη επάρκεια καλύπτει τόσο την πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, όσο και τις θεωρητικές γνώσεις που έχουν αποκτηθεί.

Εν προκειμένω, στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων εξετάζονται τα ακόλουθα:

- α) ο ρόλος και τα καθήκοντα της θέσης ως μέλος ΔΣ και οι απαιτούμενες ικανότητες,
- β) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης (τομέας σπουδών και εξειδίκευσης) και κατάρτισης,
- γ) η πρακτική και επαγγελματική εμπειρία που έχει προηγουμένως αποκτηθεί, και
- δ) οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί και καταδεικνύονται από την επαγγελματική συμπεριφορά και εξέλιξη του μέλους του ΔΣ κατά την σταδιοδρομία του.

Η αξιολόγηση των ανωτέρω βασίζεται αφ' ενός στην ακαδημαϊκή κατάρτιση και αφ' εταίρου στην πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, μέσω ανάλυσης της φύσης, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας της δραστηριότητας, καθώς και από τα καθήκοντα και το βαθμό ή/και έκταση ευθύνης που ασκούσε το

μέλος στο πλαίσιο αυτής. Αποτελεί σημαντικό στοιχείο για την επιλογή ενός υποψήφιου μέλους ΔΣ να έχει εξειδίκευση σε έναν ή και περισσότερους τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται η Εταιρεία.

Για εκτελεστικά μέλη του ΔΣ θα επιδιώκεται να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία, είτε κατέχοντας θέση ευθύνης είτε μέσω άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα.

Ιδίως δε για τα μη εκτελεστικά μέλη θα επιδιώκεται ο κάθε υποψήφιος να αναγνωρίζεται ως ειδήμων στον τομέα της ειδίκευσης του είτε να κατέχει ή να έχει επιτυχώς στο παρελθόν αναλάβει ηγετικές θέσεις ευθύνης (κατά προτίμηση και ως διευθύνων σύμβουλος) σε άλλες επιχειρήσεις.

#### *ii. Εχέγγυα ήθους και φήμη*

Το ήθος, η εντιμότητα, η ειλικρίνεια, η ακεραιότητα και η καλή φήμη των μελών του ΔΣ αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία.

Για την αξιολόγηση της φήμης, της εντιμότητας και της ακεραιότητας ενός υποψήφιου ή υφιστάμενου μέλους ΔΣ, η Εταιρεία διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ζητά στοιχεία και σχετικά δικαιολογητικά για τυχόν τελεσίδικες διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις εις βάρος του, ιδίως για παραβάσεις και αδικήματα που συνδέονται με την ιδιότητά του ως μέλος του ΔΣ ή με μη συμμόρφωση με διατάξεις της νομοθεσίας της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή εν γένει με οικονομικά εγκλήματα.

Για την εν λόγω αξιολόγηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη η συνάφεια του αδικήματος ή του μέτρου με τον ρόλο του μέλους, η σοβαρότητα του αδικήματος ή μέτρου, οι γενικότερες συνθήκες, συμπεριλαμβανομένων των ελαφρυντικών παραγόντων, ο ρόλος του εμπλεκόμενου προσώπου, η ποινή που επιβλήθηκε, το στάδιο στο οποίο έφτασε η ένδικη διαδικασία και τυχόν μέτρα αποκατάστασης που τέθηκαν σε εφαρμογή.

Κατά την αξιολόγηση, η Εταιρεία λαμβάνει επίσης υπόψη τυχόν απόφαση αποκλεισμού του υποψήφιου μέλους του ΔΣ από το να ενεργεί ως μέλος ΔΣ, η οποία έχει εκδοθεί από οποιαδήποτε αρμόδια αρχή.

Συμπερασματικά, ένα μέλος του ΔΣ θεωρείται ότι κατά τεκμήριο διαθέτει καλή φήμη, εντιμότητα και ακεραιότητα εάν κατά τη διενέργεια του ελέγχου τον οποίο θα πραγματοποιήσει η Εταιρεία στα πλαίσια του Ν.4706/2020 και του Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία, δεν προκύψουν στοιχεία τα οποία αμφισβητούν τα ανωτέρω με τρόπο αντικειμενικό.

Σε κάθε περίπτωση, η Επιτροπή, Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων και Βιωσιμότητας διατηρεί τη διακριτική ευχέρεια να κρίνει, με βάση το σύνολο των σχετικών περιστάσεων, κατά πόσον το υποψήφιο μέλος ΔΣ εμπίπτει εντός των αποδεκτών για την Εταιρεία κριτηρίων καλής φήμης.

#### *iii. Σύγκρουση συμφερόντων*

Ως σύγκρουση συμφερόντων νοείται η πραγματική ή δυνητική κατάσταση που προκύπτει εφόσον ένα μέλος του ΔΣ έχει ιδιωτικά συμφέροντα τα οποία θα μπορούσαν να επηρεάσουν με αθέμιτο τρόπο την άσκηση των επίσημων υποχρεώσεων και καθηκόντων του. Κάθε υπό αξιολόγηση μέλος ΔΣ οφείλει να δηλώνει τυχόν πραγματικές ή/και δυνητικές συγκρούσεις συμφερόντων, ενώ σε περίπτωση που δεν συμμορφώνεται με την υποχρέωση του περί αποφυγής καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων το υπόψιν υποψήφιο μέλος δε θα θεωρείται ότι πληροί τα κριτήρια καταλληλότητας.

Συνεπώς, τα μέλη του ΔΣ οφείλουν να είναι πλήρως ενημερωμένα για την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία. Η εν λόγω Πολιτική περιλαμβάνει διαδικασίες πρόληψης σύγκρουσης συμφερόντων για τα μέλη ΔΣ, καθώς και μέτρα για τη γνωστοποίηση και διαχείρισή τους.

#### *iv. Ανεξαρτησία κρίσης*

Ως ανεξαρτησία κρίσης νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του ΔΣ να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο και η νοοτροπία, η οποία επιτρέπει στο μέλος του ΔΣ να εκτελεί το έργο του όπως πιστεύει το ίδιο και να μη δέχεται συμβιβασμούς ως προς την ποιότητά του.

Η «ανεξαρτησία του νου» ή «ανεξαρτησία κρίσης» είναι πρότυπο συμπεριφοράς κατά τη διάρκεια συζητήσεων και λήψης αποφάσεων εντός του ΔΣ και απαιτείται για κάθε μέλος.

Στο πλαίσιο αξιολόγησης της ανεξαρτησίας της κρίσης των μελών του ΔΣ, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη αν όλα τα μέλη του ΔΣ έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν ιδίως:

- (α) θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του ΔΣ,
- (β) την ικανότητα να θέτουν εύλογες ερωτήσεις στα μέλη του ΔΣ και ειδικότερα στα εκτελεστικά μέλη του και να ασκούν κριτική και
- (γ) την ικανότητα να αντιστέκονται στο φαινόμενο της αγelaiίας σκέψης (groupthink).

#### *v. Διάθεση επαρκούς χρόνου*

Όλα τα μέλη του ΔΣ οφείλουν να διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται με βάση το ρόλο και τα καθήκοντα που τους ανατίθενται στο πλαίσιο της λειτουργίας του ΔΣ.

Για τον προσδιορισμό της επάρκειας του χρόνου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο μέλος ΔΣ, ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε ΔΣ άλλων Εταιρειών, το μέγεθος και η πολυπλοκότητα των Εταιρειών αυτών και οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το εν λόγω μέλος ταυτόχρονα (εκτελεστικές ή μη), καθώς και λοιπές επαγγελματικές ή άλλες δραστηριότητες και καθήκοντα, η οριοθέτηση των οποίων τίθεται στον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Μοτοδυναμική. Συγκεκριμένα, η Εταιρεία υιοθετεί ως καλή πρακτική την πρόβλεψη του ισχύοντος Ελληνικού Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του ΕΣΕΔ για ανώτατο όριο συμμετοχής των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ της σε πέντε (5) Διοικητικά Συμβούλια εισηγμένων εταιρειών.

Η Εταιρεία ενημερώνει κάθε υποψήφιο μέλος του ΔΣ για τον αναμενόμενο χρόνο που απαιτείται να αφιερώνει στα καθήκοντά του και στις προγραμματισμένες συνεδριάσεις του ΔΣ και τυχόν άλλων επιτροπών στις οποίες συμμετέχει ως μέλος.

Ο αναμενόμενος χρόνος περιλαμβάνει όχι μόνο έναν ελάχιστο αριθμό συνεδριάσεων ΔΣ και Επιτροπών, βάσει του Κανονισμού Λειτουργίας της Εταιρείας, και μιας τουλάχιστον ετήσιας συνάντησης εκτός της έδρας της εταιρείας, αλλά και τον απαραίτητο χρόνο για ενημέρωση για τις υποθέσεις της Εταιρείας (περιλαμβανομένων συζητήσεων με στελέχη και μετόχους αυτής) και φυσικά για έκτακτες συνεδριάσεις όπου κρίνεται αναγκαίο.

Τα μέλη του ΔΣ οφείλουν να ενημερώνουν την Εταιρεία για τον αριθμό θέσεων που τυχόν κατέχουν σε άλλα διοικητικά συμβούλια και τις ιδιότητες που κατέχουν ταυτόχρονα, καθώς και για τις λοιπές επαγγελματικές ή προσωπικές τους δεσμεύσεις και συνθήκες στο βαθμό που είναι ικανές να επηρεάζουν τον χρόνο που διαθέτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους ως μελών του ΔΣ της Εταιρείας.

*vi. Εκλεξιμότητα-Μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιогόνες συναλλαγές*

Κάθε υποψήφιο μέλος ΔΣ ή υποψήφιο πρόσωπο προς ανάθεση εξουσιών διαχείρισης και εκπροσώπησης της Εταιρείας, υποβάλλει υπεύθυνη δήλωση, απευθυντά προς την Εταιρεία, ότι δεν συντρέχει κώλυμα έκδοσης τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει την υπαιτιότητά του για ζημιогόνες συναλλαγές Εταιρείας ή μη εισηγμένης εταιρείας του ν. 4548/2018, με συνδεδεμένα μέρη εντός ενός (1) έτους πριν από την εκλογή ή την ανάθεση των εξουσιών αντίστοιχα.

Προϋπόθεση για την εκλογή ή τη διατήρηση της ιδιότητας του μέλους στο ΔΣ της Εταιρείας καθώς και 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 η ως άνω τελεσίδικη δικαστική απόφαση κατ' εφαρμογή των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020.

**6.2. Συλλογική Καταλληλότητα**

Ως συλλογική καταλληλότητα νοείται η καταλληλότητα του συνόλου των μελών του ΔΣ ώστε αυτό να ασκεί αποτελεσματικά τον ηγετικό του ρόλο στα εταιρικά ζητήματα, διευθύνοντας τις εταιρικές υποθέσεις προς όφελος της Εταιρείας, των μετόχων αλλά και όλων των ενδιαφερομένων μερών ("stakeholders") και διασφαλίζοντας ότι η διοίκηση εφαρμόζει την εταιρική στρατηγική.

Τα μέλη του ΔΣ συλλογικά θα πρέπει να καλύπτουν με επαρκείς γνώσεις και εμπειρία όλους τους γνωστικούς τομείς που καταλαμβάνουν οι επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας σε υλοποίηση της επιχειρηματικής της στρατηγικής, ώστε να καθίσταται δυνατή η εμπειριστατωμένη και τεκμηριωμένη λήψη αποφάσεων, συνεκτιμώντας το επιχειρηματικό μοντέλο, τη διάθεση ανάληψης κινδύνου, τη στρατηγική και τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται η Εταιρεία. Επίσης, τα μέλη του ΔΣ συλλογικά είναι σε θέση να προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών.

Το ΔΣ θα πρέπει να διαθέτει συλλογικά τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες που αφορούν την επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή, τον στρατηγικό σχεδιασμό, τις χρηματοοικονομικές αναφορές, την συμμόρφωση με το νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, την κατανόηση των θεμάτων Εταιρικής Διακυβέρνησης, την κατανόηση θεμάτων βιωσιμότητας, την ικανότητα αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων, την επίδραση της τεχνολογίας στη δραστηριότητά της, και την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο..

Η Εταιρεία έχει την πρωταρχική ευθύνη εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα. Για τον σκοπό αυτόν, το ΔΣ προβαίνει σε αυτοαξιολόγησή του ετησίως.

Η Εταιρεία καταγράφει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της καταλληλότητας, και ιδίως 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.

**Ειδικό κριτήριο Συλλογικής Καταλληλότητας: Επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο**

Η Εταιρεία οφείλει να έχει επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο, ήτοι τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του ΔΣ, σύμφωνα με το άρθρο 3Α του ν. 4706/2020. Η Επιτροπή Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων και Βιωσιμότητας λαμβάνει υπόψη της το κριτήριο αυτό κατά την υποβολή προτάσεων για ορισμό μελών ΔΣ.

Σε περίπτωση κλάσματος, το ανωτέρω ποσοστό στρογγυλοποιείται στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό.

**Κριτήρια Πολυμορφίας (Diversity)**

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική πολυμορφίας διαμέσου της συγκέντρωσης ευρέος φάσματος προσόντων και δεξιοτήτων κατά την επιλογή μελών του ΔΣ, εξασφαλίζεται η ποικιλία απόψεων και εμπειριών, με σκοπό τη λήψη ορθών αποφάσεων.

Η παρούσα Πολιτική περιλαμβάνει τα βασικά κριτήρια πολυμορφίας που εφαρμόζει η Εταιρεία κατά την επιλογή μελών του ΔΣ και αποτελούν ουσιαστικές προτεραιότητες (στόχους πολυμορφίας) της Εταιρείας, περιλαμβάνοντας κατ' ελάχιστον:

- α) την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο τουλάχιστον είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του ΔΣ, στρογγυλοποιούμενο στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό, σύμφωνα με τα ανωτέρω προβλεπόμενα,
- β) τον μη αποκλεισμό εξαιτίας διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής, εθνοτικής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσίας, γέννησης, οικογενειακής κατάστασης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού και την εξασφάλιση ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για όλα τα υποψήφια μέλη του ΔΣ.

## **7. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

Η παρούσα Πολιτική είναι σύμφωνη με το γενικό πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης, την εταιρική κουλτούρα και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων της Εταιρείας.

Ο έλεγχος και η εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής πραγματοποιείται τουλάχιστον μια (1) φορά τον χρόνο από την Επιτροπή Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων και Βιωσιμότητας και αποτελεί ευθύνη του ΔΣ. Κατ' εφαρμογή των άρθρων 152 του Ν. 4548/2018 και 18 του Ν.4706/2020, η περιγραφή της Πολιτικής σχετικά με την πολυμορφία που εφαρμόζεται για τα μέλη του ΔΣ, οι στόχοι της Πολιτικής καθώς και ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόζεται και τα αποτελέσματα της, περιλαμβάνονται στην ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας.

Επίσης, η συμμόρφωση με την Πολιτική μπορεί να εξετάζεται και συχνότερα, στο βαθμό που προκύπτουν ζητήματα που απαιτούν την επαναξιολόγησή της, όπως ενδεικτικά:

- 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 ΔΣ,
- γ) σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Δ.Σ, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη δεν συμμορφώνονται με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας ή δεν διαθέτουν τον αναμενόμενο χρόνο για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους.

Αναφορικά με την αντικατάσταση των μελών του ΔΣ, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 3 του Ν. 4706/2020, σε περίπτωση που διαπιστώνεται η παύση της συνδρομής ενός ή περισσότερων από τα κριτήρια καταλληλότητας, με βάση την παρούσα Πολιτική, στο πρόσωπο ενός μέλους του ΔΣ, για λόγους που το πρόσωπο αυτό δεν μπορούσε να αποτρέψει ούτε με μέσα άκρας επιμέλειας, το αρμόδιο καταστατικό όργανο της Εταιρείας προβαίνει άμεσα στην παύση και στην αντικατάστασή του εντός τριών (3) μηνών.

## **8. ΕΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ**

Η Πολιτική εγκρίνεται από το ΔΣ, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4706/2020, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Διακυβέρνησης, Υποψηφιοτήτων και Βιωσιμότητας, και υποβάλλεται προς έγκριση στην Γενική Συνέλευση, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

Τροποποιήσεις της Πολιτικής εγκρίνονται από το ΔΣ και, εφόσον είναι ουσιώδεις, δηλαδή εισάγουν παρεκκλίσεις ή μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της παρούσας ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες γενικές αρχές και κριτήρια, υποβάλλονται προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 3 του Ν. 4706/2020.

Η Πολιτική και κάθε ουσιώδης τροποποίησή της ισχύει από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Η ισχύουσα Πολιτική Καταλληλότητας, αναρτάται, επικαιροποιημένη, στον ιστότοπο της Εταιρείας (<https://www.motodynamics.gr/>).