

**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ
ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ
ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΟΤΟΔΥΝΑΜΙΚΗ Α.Ε.Ε. («Εταιρεία»)
(Nomination & Corporate Governance Committee)**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Νομικό Πλαίσιο	2
2. Σκοπός της Επιτροπής.....	2
3. Σύσταση, δομή, στελέχωση και θητεία	2
4. Συνεδριάσεις	2
5. Καθήκοντα και αρμοδιότητες	3
5.1 Αρμοδιότητες ανάδειξης υποψήφιων μελών ΔΣ	3
5.2 Αρμοδιότητες εταιρικής διακυβέρνησης.....	5
6. Διαδικασία ανάδειξης υποψήφιων μελών ΔΣ	5
7. Ισχύς και αναθεώρηση κανονισμού	7

1. Νομικό Πλαίσιο

Ο Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης (εφεξής «Επιτροπή Υποψηφιοτήτων και Εταιρικής Διακυβέρνησης» ή «Επιτροπή»), έχει συνταχθεί σε εναρμόνιση με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο σχετικά με τις αρμοδιότητες της Επιτροπής όπως προβλέπονται κατά τα άρθρα 10 και 12 του Ν.4706/2020, ενώ παράλληλα, είναι σύμφωνος με όσα προβλέπονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της ΜΟΤΟΔΥΝΑΜΙΚΗ Α.Ε.Ε. (εφεξής «Εταιρεία»), και ακολουθεί τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης του Ελληνικού Συμβουλίου Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΣΕΔ) που έχει υιοθετηθεί από την Εταιρεία.

2. Σκοπός της Επιτροπής

Σκοπός της Επιτροπής είναι να προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής το "Διοικητικό Συμβούλιο" ή "το ΔΣ"), πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας και της διαδικασίας η οποία προβλέπεται στον υφιστάμενο κανονισμό λειτουργίας της. Επίσης υποστηρίζει το ΔΣ για το σχεδιασμό και την παρακολούθηση υλοποίησης των βασικών αρχών και πολιτικών εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας.

3. Σύνθεση, δομή, στελέχωση και θητεία

Η Επιτροπή αποτελείται από τρία (3) τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη, η πλειοψηφία των οποίων, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου της Επιτροπής (εφεξής ο «Πρόεδρος»), είναι ανεξάρτητα. Η θητεία των μελών της Επιτροπής είναι ίση με το διάστημα της θητείας του ΔΣ. Ο Πρόεδρος δεν διατελεί παράλληλα και πρόεδρος της επιτροπής αποδοχών. Σε κάθε περίπτωση, η θητεία των ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών της Επιτροπής δεν δύναται να ξεπερνά τα εννέα (9) έτη, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020.

4. Συνεδριάσεις

1. Η Επιτροπή συνέρχεται κατόπιν πρόσκλησης του Προέδρου σε ετήσια τουλάχιστον βάση ή και συχνότερα κατά την κρίση του Προέδρου ή μετά από πρόταση ενός από τα μέλη της (κατ' ελάχιστο πριν την ανακοίνωση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης, τη Γενική Συνέλευση («ΓΣ») για την ανάδειξη νέων μελών ΔΣ και εφόσον απαιτείται, για την επικαιροποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας).
2. Για τις συνεδριάσεις συντάσσεται ημερήσια διάταξη η οποία αποστέλλεται δύο (2) ημέρες πριν τη συνεδρίαση τα μέλη της μαζί με τις απαραίτητες

πληροφορίες, ώστε τα μέλη της Επιτροπής να είναι κατάλληλα προετοιμασμένα και ενημερωμένα.

3. Τα μέλη έχουν υποχρέωση να παρίστανται σε όλες τις συνεδριάσεις. Δεν επιτρέπεται η συμμετοχή δι' αντιπροσώπου.

4. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία των παρισταμένων. Σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου.

5. Στις συνεδριάσεις της Επιτροπής δύνανται να προσκληθούν και να συμμετάσχουν, χωρίς δικαίωμα ψήφου, ο Πρόεδρος του ΔΣ, ο Διευθύνων Σύμβουλος ή άλλα στελέχη της εταιρείας ή εξωτερικοί σύμβουλοι που η Επιτροπή θα κρίνει σκόπιμο.

6. Ο Πρόεδρος της Επιτροπής ενημερώνει τον Πρόεδρο του ΔΣ για τα πεπραγμένα κάθε συνεδρίασης.

7. Η Επιτροπή ορίζει Γραμματέα όπου μεριμνά για την κατάρτιση των πρακτικών της, τα οποία εγκρίνονται από τα μέλη της πριν την υποβολή σχετικών προτάσεων /εισηγήσεων στο ΔΣ.

8. Η Επιτροπή δύναται να χρησιμοποιεί οποιουσδήποτε πόρους κρίνει πρόσφορους, για την εκπλήρωση του σκοπού της, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους για την παροχή των οποίων θα πρέπει να της παρέχονται επαρκή κονδύλια (Άρθρο 10, ν.4706.2020). Στην περίπτωση αυτή, η Επιτροπή είναι αρμόδια για την παρακολούθηση των παρεχόμενων υπηρεσιών των συμβούλων.

9. Η Επιτροπή δύναται να συνεδριάζει και μέσω τηλεδιάσκεψης, κατόπιν απόφασης του Προέδρου της.

5. Καθήκοντα και αρμοδιότητες

5.1 Αρμοδιότητες ανάδειξης υποψήφιων μελών ΔΣ

Στα καθήκοντα της Επιτροπής περιλαμβάνονται τα εξής:

1. Η εισήγηση στο ΔΣ προς έγκριση από τη ΓΣ κατάλληλων κριτηρίων συλλογικής και ατομικής καταλληλότητας του ΔΣ που απαιτούνται για την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το επιχειρηματικό μοντέλο και τη στρατηγική της Εταιρείας (συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων πολυμορφίας). Τα κριτήρια αποτυπώνονται στην Πολιτική Καταλληλότητας

της Εταιρείας και εφαρμόζονται κατά τη διαδικασία επιλογής, αντικατάστασης και αξιολόγησης μελών ΔΣ.

2. Η ετήσια αξιολόγηση του μεγέθους και της σύνθεσης του ΔΣ καθώς και της υφιστάμενης ισορροπίας προσόντων, γνώσεων, απόψεων και πολυμορφίας βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας.
3. Η παροχή υποστήριξης και συνδρομής στο ΔΣ για τον προγραμματισμό της πλήρωσης θέσεων και της ομαλής διαδοχής των μελών του.
4. Ο καθορισμός του αναλυτικού επιθυμητού προφίλ κάθε θέσης μέλους του ΔΣ σε συμμόρφωση με την Πολιτική Καταλληλότητας και των εκάστοτε αναγκών της Εταιρείας για την πλήρωση της θέσης μέλους του ΔΣ.
5. Η μέριμνα για τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και ανάδειξη υποψηφίων μελών ΔΣ με βάση το επιθυμητό προφίλ κάθε θέσης ΔΣ, ακολουθώντας διαφανείς και αποτελεσματικές διαδικασίες (όπως περιγράφεται στην ενότητα 6 «Διαδικασία ανάδειξης υποψήφιων μελών ΔΣ») και η υποβολή των τεκμηριωμένων εισηγήσεων της στο ΔΣ καθώς και οι προτάσεις προς την Επιτροπή Αμοιβών και Ανθρώπινου Δυναμικού επί των αμοιβών τους κατά περίπτωση.
6. Η ετήσια κατ' ελάχιστο αξιολόγηση της ανεξαρτησίας των μελών του ΔΣ πριν τη δημοσιοποίηση της ετήσιας οικονομικής έκθεσης και των λοιπών κριτηρίων ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας όποτε προκύπτουν ζητήματα ή γεγονότα που απαιτούν την επαναξιολόγησή τους. Η Επιτροπή σε κάθε περίπτωση μη πλήρωσης των κριτηρίων καταλληλότητας, και εφ' όσον απαιτείται, υποβάλλει στο ΔΣ προτάσεις για την παύση και αντικατάστασή του μέλους (εντός 3 μηνών).
7. Η υποστήριξη του ΔΣ για τη διαδικασία της ετήσιας αξιολόγησης του ΔΣ ως προς την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων του ΔΣ και των επιτροπών του, καθώς και για τη διαδικασία αξιολόγησης ανά τρία (3) έτη από εξωτερικό σύμβουλο, η υποβολή προτάσεων στο ΔΣ για την αντιμετώπιση τυχόν ελλείψεων και η παρακολούθηση υλοποίησης των μέτρων για την αντιμετώπιση των διαπιστωμένων αδυναμιών.
8. Η καθοδήγηση του ΔΣ για την ετήσια αξιολόγηση της απόδοσης του Προέδρου του ΔΣ ή υποστήριξη του Ανεξάρτητου Αντιπροέδρου του ΔΣ για την ετήσια αξιολόγηση του Προέδρου του ΔΣ στην περίπτωση που είναι εκτελεστικός.

9. Η μέριμνα για την αναφορά στη δήλωση της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, του έργου και των συνεδριάσεων της Επιτροπής.

5.2 Αρμοδιότητες εταιρικής διακυβέρνησης

Στα καθήκοντα της Επιτροπής περιλαμβάνονται τα εξής:

1. Η υποστήριξη του Διοικητικού Συμβουλίου στο σχεδιασμό, επίβλεψη της υλοποίησης του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας των διατάξεων 1 έως 24 του Ν.4706/2020, λαμβάνοντας υπόψη την κείμενη νομοθεσία, τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης τον οποίο έχει υιοθετήσει η Εταιρεία.
2. Η υποστήριξη του ΔΣ για την περιοδική αξιολόγηση ανά τρία (3) τουλάχιστον οικονομικά έτη της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας του συστήματος εταιρικής διακυβέρνησης και η υποβολή εισηγήσεων στο ΔΣ με αναφορά στα δυνατά σημεία και προτάσεις βελτίωσης της αποτελεσματικότητάς του.
3. Η αυτό-αξιολόγηση της απόδοσης της επιτροπής σε ετήσια βάση με μέριμνα του Προέδρου της.

6. Διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων μελών ΔΣ

I. Έναυσμα εκκίνησης της διαδικασίας

Η διαδικασία ανάδειξης υποψηφίων κατάλληλων για την πλήρωση των θέσεων των μελών του ΔΣ δύναται να εκκινήσει:

- βάσει των πορισμάτων της διαδικασίας αξιολόγησης του ΔΣ (καταλληλότητας ή/και αποτελεσματικότητας),
- λόγω λήξης της θητείας του μέλους,
- λόγω απώλειας της ιδιότητας ενός μέλους για οποιοδήποτε λόγο, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων που προβλέπονται στην παρ. 4 του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020.
- στο πλαίσιο του σχεδιασμού διαδοχής μελών ΔΣ.

II. Καθορισμός απαιτούμενου Προφίλ

Η Επιτροπή προσδιορίζει βάσει της υφιστάμενης σύνθεσης του ΔΣ, της Πολιτικής Καταλληλότητας και της Διαδικασίας Προσλήψεων και Αξιολόγησης Στελεχών το επιθυμητό προφίλ θέσης ΔΣ προς κάλυψη.

III. Αναζήτηση Υποψηφίων

Η Επιτροπή εκκινεί τις διαδικασίες αναζήτησης υποψήφιου μέλους οι οποίες δύναται να περιλαμβάνουν:

- την αξιολόγηση ετοιμότητας υποψηφίων που έχουν αναγνωριστεί στο πλάνο διαδοχής των μελών ΔΣ της Εταιρείας αναφορικά με τα εκτελεστικά μέλη,
- την αναζήτηση προτάσεων και απόψεων λοιπών μελών του ΔΣ, των μετόχων και ενδιαφερόμενων μερών,
- την ανάθεση σε εξωτερικό σύμβουλο όπου απαιτείται,
- άλλη διαδικασία/ ενέργεια που κρίνεται σκόπιμη.

IV. Αξιολόγηση υποψηφίων

Η Επιτροπή αξιολογεί κάθε υποψήφιο μέλος ως προς τα κριτήρια που ορίζονται στην Πολιτική Καταλληλότητας που ακολουθεί η Εταιρεία και του Προφίλ του μέλους ΔΣ και ειδικότερα αξιολογούνται τα παρακάτω:

- η επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων, μέσω της εξέτασης του βιογραφικού και συνεντεύξεων με τον υποψήφιο,
- το ήθος και η φήμη, μέσω σχετικής έρευνας ιστορικού,
- η τυχόν δυνητική ή πραγματική κατάσταση ή άλλη σχέση που οδηγεί σε σύγκρουση συμφερόντων,
- η ανεξαρτησία της κρίσης του,
- η δυνατότητα διάθεσης επαρκούς χρόνου βάσει των γνωστοποιήσεων λοιπών υποχρεώσεων του μέλους,
- η εκλεξιμότητα και ειδικότερα η μη συνδρομή λόγου υπαιτιότητας για ζημιογόνες συναλλαγές,
- η πλήρωση των κριτηρίων ανεξαρτησίας βάσει των κριτηρίων του Ν. 4706/2020 για τα ανεξάρτητα μέλη.

Επίσης αξιολογείται τεκμηριωμένα η εκπλήρωση των κριτηρίων συλλογικής καταλληλότητας και πολυμορφίας που απαιτούνται βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας από το ΔΣ ως σύνολο βάσει της νέας προτεινόμενης σύνθεσης και ειδικότερα:

- η επαρκής εκπροσώπηση ανά φύλο σε ποσοστό είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) επί του συνόλου των μελών του ΔΣ (βάσει του Ν. 4706/2020 άρθρο 3 παρ. 1.β),
- η επίτευξη επαρκούς αριθμού ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών ΔΣ (όχι λιγότερων από το 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών του ΔΣ σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν.4706/2020 όπου σε περίπτωση κλάσματος ο αριθμός στρογγυλοποιείται στον αμέσως προηγούμενο ακέραιο αριθμό),
- επάρκεια συλλογικών γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων.

V. Εισήγηση στο ΔΣ

Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης των ανωτέρω κριτηρίων, η Επιτροπή καταρτίζει την πρότασή της προς εισήγηση του υποψήφιου μέλους στο ΔΣ και της νέας σύνθεσης του ΔΣ. Η πρόταση περιλαμβάνει:

- αναλυτικό βιογραφικό του μέλους,
- το αιτιολογικό της πρότασης ως προς τη κάλυψη του απαιτούμενου προφίλ της θέσης του μέλους ΔΣ προς πλήρωση,
- την επιβεβαίωση της κάλυψης των επιμέρους κριτηρίων συλλογικής και ατομικής καταλληλότητας βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας που ακολουθεί η Εταιρεία.

Σε περίπτωση απόρριψης της πρότασης του υποψήφιου μέλους από το ΔΣ, η Επιτροπή επιλέγει εκ των λοιπών υποψήφιων μελών και εισηγείται στο ΔΣ την πρότασή της.

VI. Αναφορές και απαιτήσεις δημοσιότητας

Η Επιτροπή μεριμνά για τη δημοσιοποίηση των παρακάτω:

- ανάρτηση στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας του Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής, της Πολιτικής Καταλληλότητας μελών ΔΣ καθώς και των επικαιροποιημένων αναλυτικών βιογραφικών μελών του ΔΣ σε συνεχή βάση,
- ενημέρωση προς τη Γενική Συνέλευση ως προς το αναλυτικό βιογραφικό, το αιτιολογικό της πρότασης καθώς και την επιβεβαίωση της καταλληλότητας κάθε υποψήφιου μέλους και του ΔΣ ως σύνολο βάσει της Πολιτικής Καταλληλότητας είκοσι (20) το αργότερο ημέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση (βάσει του Άρθρου 18 Ν. 4706/2020),
- ενημέρωση προς την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς με τα πρακτικά της συνεδρίασης του ΔΣ ή της ΓΣ με θέμα τη συγκρότηση ή τη θητεία των μελών ΔΣ εντός είκοσι (20) ημερών από το πέρας της συνεδρίασης (βάσει του Άρθρου 5 Ν. 4706/2020).

7. Ισχύς και αναθεώρηση κανονισμού

Η Επιτροπή εισηγείται την αναθεώρηση του παρόντος κανονισμού στο ΔΣ της Εταιρείας όποτε κρίνει αναγκαίο και βάσει αλλαγών στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο. Επίσης, αξιολογεί επιπροσθέτως τον Κανονισμό ως προς την επάρκειά του κάθε τρία (3) έτη κατ' ελάχιστον.

Ο παρών Κανονισμός καθώς και κάθε τροποποίηση αυτού αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας.