

Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

της

«JUMBO ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»

(η Εταιρεία)

Η παρούσα πολιτική καταλληλότητας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής «**Πολιτική Καταλληλότητας**») αποσκοπεί στη διασφάλιση της ποιοτικής στελέχωσης, αποτελεσματικής λειτουργίας και εκπλήρωσης του ρόλου του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας σύμφωνα με τη γενικότερη στρατηγική της και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις της. Λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση, την φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, η Πολιτική Καταλληλότητας διαμορφώνεται με γνώμονα την προαγωγή του εταιρικού συμφέροντος.

Οι αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, τα κριτήρια αξιολόγησης της καταλληλότητας και της πολυμορφίας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και οι προϋποθέσεις εκλογής και διατήρησης της ιδιότητας μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου παρατίθενται κατωτέρω ενώ η εφαρμογή τους προσδιορίζεται περαιτέρω με εσωτερικές διαδικασίες της Εταιρείας.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας τέθηκε σε ισχύ το πρώτον με τη θέση σε ισχύ των άρθρων 1 έως 24 του Ν. 4706/2020, ως ίσχυε κατά τη δημοσίευσή του, και εγκρίθηκε από την Τακτική Γενική Συνέλευση στις 15.06.2021.

Η παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου τροποποιείται προς συμμόρφωση της εταιρείας «JUMBO ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής «η Εταιρεία») με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και, ειδικότερα, το άρθρο 3 του νόμου 4706/2020 για την «*Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/113 και άλλες διατάξεις*», όπως τροποποιήθηκε δυνάμει του νόμου 5178/2025 («*Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 - Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση των πιλοτικών προγραμμάτων για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής - Πρόγραμμα Δημογραφικής Ανάπτυξης και άλλες διατάξεις*») και λαμβάνοντας υπόψιν τις κατευθυντήριες γραμμές που τίθενται στην επικαιροποιημένη Εγκύκλιο 60/29.04.2025 της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς.

Η πρώτη αναθεώρηση της παρούσας Πολιτικής Καταλληλότητας εγκρίθηκε δυνάμει της από 09.07.2025 απόφασης της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης, κατόπιν της από 17.06.2025 έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο και τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση.

I. Αρχές που αφορούν στην επιλογή, αντικατάσταση ή ανανέωση της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διαθέτει επαρκή αριθμό μελών και κατάλληλη σύνθεση, δεδομένου του μεγέθους και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

Η Εταιρεία επιδιώκει πάντα την στελέχωση του Διοικητικού Συμβουλίου με πρόσωπα ήθους και φήμης, που διαθέτουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία που απαιτείται με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν και το ρόλο τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ παράλληλα τα πρόσωπα αυτά διαθέτουν ικανό χρόνο για την άσκηση των καθηκόντων τους. Κατά την επιλογή, την ανανέωση της θητείας και την αντικατάσταση ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση τόσο της ατομικής και όσο και συλλογικής καταλληλότητας αυτού.

Κατά το δυνατόν εφικτό, η Εταιρεία φροντίζει να ενημερώνει επαρκώς τα υποψήφια μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους, για την φιλοσοφία, τις αρχές και τις αξίες της Εταιρείας καθώς και την γενική της στρατηγική.

Το Διοικητικό Συμβούλιο 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 Διοικητικού Συμβουλίου, ιδίως εκτελεστικών και μελών επιτροπών.

Για την δέουσα και ομαλή διαχείριση των υποθέσεων της Εταιρείας, η καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου παρακολουθείται σε διαρκή βάση ώστε εγκαίρως να εντοπίζονται γεγονότα και να αντιμετωπίζονται καταστάσεις που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την τήρηση της Πολιτικής Καταλληλότητας. Η επαναξιολόγηση της καταλληλότητας πραγματοποιείται ιδίως όταν προκύπτουν αμφιβολίες σχετικά με την ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ή την καταλληλότητα της σύνθεσης του Διοικητικού Συμβουλίου, σε περίπτωση σημαντικής επίδρασης στη φήμη ενός μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, και σε κάθε περίπτωση επέλευσης γεγονότος που δύναται να επηρεάσει σημαντικά την καταλληλότητα του μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων στις οποίες τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν συμμορφώνονται με την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων της Εταιρείας.

II. Κριτήρια αξιολόγησης καταλληλότητας

1. Σε ατομικό επίπεδο

Η ατομική καταλληλότητα των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου αξιολογείται κυρίως βάσει των ακόλουθων κριτηρίων. Τα κριτήρια αυτά εφαρμόζονται για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους, ως εκτελεστικά, μη εκτελεστικά ή ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη.

Ειδικά κωλύματα, υποχρεώσεις και προϋποθέσεις (όπως του αρ. 3 παρ. 4, 5 και 6 και του αρ. 9 παρ. 1 και 2 του ν. 4706/2020 και αρ. 44 παρ. 1 του ν. 4449/2017) εφαρμόζονται ανεξάρτητα από τα κριτήρια καταλληλότητας.

(α) Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία για την εκτέλεση των καθηκόντων τους εν όψει του ρόλου, της θέσης και των προαπαιτούμενων από την Εταιρεία ικανοτήτων που απαιτεί η εκάστοτε θέση. Για τον λόγο αυτό, διενεργείται διεξοδική ανάλυση και αξιολογούνται η σχετική πρακτική και επαγγελματική εμπειρία καθώς και οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν προηγουμένως αποκτηθεί μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης του κάθε μέλους.

Σημειώνεται ότι τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύναται να έχουν αποκτήσει επαρκή πρακτική και επαγγελματική εμπειρία είτε κατέχοντας μια ή περισσότερες θέσεις ευθύνης, είτε μέσω της άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας για ικανό χρονικό διάστημα.

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου γνωρίζουν και κατανοούν τις ρυθμίσεις εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας, όπως αυτές προκύπτουν από το ν. 4706/2020 (ΦΕΚ 136/Α/17.07.2020) για την «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις» και τον Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που εφαρμόζει η Εταιρεία, τον αντίστοιχο ρόλο και τις ευθύνες τους, τόσο ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και τυχόν ως μέλη επιτροπών αυτού, τη δομή του Ομίλου και τις πιθανές συγκρούσεις συμφερόντων.

(β) Εξέγνυα ήθους και φήμη

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διακρίνονται για το ήθος, την εντιμότητα, την ακεραιότητα και την καλή τους φήμη. Για την αξιολόγηση των στοιχείων αυτών που χαρακτηρίζουν είτε ένα υποψήφιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου είτε ένα υφιστάμενο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία δύναται να διεξάγει έρευνα και, με την επιφύλαξη της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ζητά από τα πρόσωπα αυτά στοιχεία ή/και σχετικά δικαιολογητικά έγγραφα. Σημειώνεται ότι τα ως άνω στοιχεία αποτελούν κριτήρια ύψιστης σημασίας για την Εταιρεία.

(γ) Σύγκρουση συμφερόντων

Η Εταιρεία εφαρμόζει διαδικασίες για την πρόληψη σύγκρουσης συμφερόντων, λαμβάνει μέτρα για την αποκάλυψη και δέουσα διαχείριση όλων των πραγματικών ή δυνητικών συγκρούσεων συμφερόντων. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να τηρούν την πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων που εφαρμόζει η Εταιρεία. Οι συγκρούσεις συμφερόντων σε επίπεδο Διοικητικού Συμβουλίου αποτελούν αντικείμενο επαρκούς κοινοποίησης, συζήτησης, τεκμηρίωσης και λήψης σχετικής απόφασης.

(δ) Ανεξαρτησία κρίσης

Είναι σημαντικό για την Εταιρεία να διασφαλίζεται η ανεξάρτητη κρίση όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου συμμετέχουν ενεργά στις συνεδριάσεις, λαμβάνουν τις δικές τους ορθές, αντικειμενικές και ανεξάρτητες αποφάσεις και κρίσεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Σημειώνεται ότι ως «αντικειμενικότητα» ορίζεται η αμερόληπτη στάση και νοοτροπία, η οποία επιτρέπει σε ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να εκτελεί το έργο του χωρίς να δέχεται συμβιβασμούς ως

προς την ποιότητά του. Ως «ανεξαρτησία» νοείται η απαλλαγή από συνθήκες που εμποδίζουν το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου να ασκήσει τα καθήκοντά του με αμερόληπτο τρόπο.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν δεξιότητες συμπεριφοράς όπως ενδεικτικά και ουχί περιοριστικά θάρρος, πεποίθηση και σθένος για να προβαίνουν σε ουσιαστική αξιολόγηση και αμφισβήτηση των προτάσεων ή απόψεων άλλων μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, αντίληψη και γνώσεις για να θέσουν εύλογες ερωτήσεις στα άλλα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

(ε) Διάθεση επαρκούς χρόνου

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαθέτουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους το χρόνο που απαιτείται σύμφωνα με την περιγραφή της θέσης, το ρόλο και τα καθήκοντά τους. Για τον προσδιορισμό της επάρκειας αυτής λαμβάνονται, μεταξύ άλλων, υπόψη: (α) η ιδιότητα και οι αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στο κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, (β) ο αριθμός των θέσεων του ως μέλος σε Διοικητικά Συμβούλια άλλων εταιρειών, (γ) οι απορρέουσες ιδιότητες που κατέχει το κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ταυτόχρονα, καθώς και (δ) οι υπόλοιπες επαγγελματικές και προσωπικές δεσμεύσεις και συνθήκες.

Στο πλαίσιο της επαρκούς ενημέρωσης κάθε υποψήφιου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, η Εταιρεία μεριμνά για την παροχή σχετικών διευκρινίσεων (π.χ. εκτίμηση χρόνου που αναμένεται να αφιερώσει το μέλος αυτό στην εκτέλεση των καθηκόντων του, συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, συμμετοχή σε τυχόν άλλες επιτροπές).

2. Σε συλλογικό επίπεδο

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου συμβάλλει στην αποτελεσματική διοίκηση της Εταιρείας και την ισορροπημένη λήψη αποφάσεων. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν συλλογικά κατάλληλες και υπεύθυνες αποφάσεις, προβαίνουν σε ουσιαστική παρακολούθηση και κριτική των αποφάσεων των ανώτατων διοικητικών στελεχών της Εταιρείας.

Ως σύνολο, το Διοικητικό Συμβούλιο διαθέτει επαρκείς γνώσεις και δεξιότητες ώστε να ασκείται πραγματική διαχείριση και επίβλεψη της Εταιρείας (π.χ. στην επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας και τους βασικούς κινδύνους που συνδέονται με αυτή (συμπεριλαμβανομένης της αναγνώρισης και διαχείρισης κινδύνων), τον στρατηγικό σχεδιασμό, τη συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, την κατανόηση θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, την ίση μεταχείριση και επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο).

Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε αυτοαξιολόγηση σε ετήσια βάση καθώς πρωταρχική ευθύνη για τον εντοπισμού κενών σε ό,τι αφορά τη συλλογική καταλληλότητα έχει η Εταιρεία.

III. Κριτήρια πολυμορφίας

Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει Πολιτική Πολυμορφίας με σκοπό την προώθηση ενός κατάλληλου επιπέδου διαφοροποίησης εντός του Δ.Σ.. Στόχος της Εταιρείας είναι η απαρένγκλιτη εφαρμογή της

Αρχής της Πολυμορφίας (diversity), σύμφωνα με την οποία κανένα πρόσωπο δεν αποκλείεται εξαιτίας διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικότητας ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, περιουσιακής κατάστασης, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού και οικογενειακής κατάστασης. Ως εκ τούτου, η Εταιρεία απαγορεύει ρητά κάθε διάκριση ή αρνητική μεταχείριση εναντίον οποιουδήποτε προσώπου, που στηρίζεται σε αυτούς τους παράγοντες ή οποιοδήποτε άλλο ατομικό χαρακτηριστικό.

Όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων, η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δεν πρέπει να υπολείπεται:

1) είτε του είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στρογγυλοποιούμενου στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό, εφόσον η Εταιρεία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 2 του άρθρου 3Α του Ν. 4706/2020,

2) είτε του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στρογγυλοποιούμενου στον εγγύτερο ακέραιο αριθμό, εφόσον η Εταιρεία εμπίπτει στην ειδικότερη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 3Α του 4706/2020.

Εφόσον η Εταιρεία εμπίπτει στη δεύτερη περίπτωση του άρθρου 3Α παρ. 3 και συμμετέχουν τρία (3) ή περισσότερα εκτελεστικά μέλη στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, η τελευταία θα πρέπει να μεριμνά στο ως άνω ποσοστό του τριάντα τρία τοις εκατό (33%) να περιλαμβάνεται ένα (1) τουλάχιστον εκτελεστικό μέλος του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Εντός αυτού του πλαισίου, η Εταιρεία μεριμνά για την επαρκή εκπροσώπηση ανά φύλο εντός του Διοικητικού Συμβουλίου σε ποσοστό επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ., με βάση τα όσα ειδικώς ορίζονται στην εκάστοτε νομοθεσία και ανάλογα με το πλέγμα των νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων στο οποίο εμπίπτει.

IV. Διαδικασία επιλογής

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι αρμόδια να εντοπίζει μέσω συζητήσεων και συνεντεύξεων, μεταξύ άλλων, και να προτείνει προς το Διοικητικό Συμβούλιο πρόσωπα κατάλληλα για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο των παραγόντων και κριτηρίων (ατομικής και συλλογικής καταλληλότητας, πολυμορφίας) που τίθενται στην παρούσα Πολιτική Καταλληλότητας. Κατόπιν ολοκλήρωσης της διαδικασίας εξέτασης και αξιολόγησης των υποψηφίων, βάσει των ανωτέρω κριτηρίων της παρούσας Πολιτικής, η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προβαίνει σε εισήγηση στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με την επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων μελών, παρέχοντας επαρκή και έγκαιρη πληροφόρηση σχετικά με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα αυτών, καθώς και τα τεθειμένα κριτήρια πολυμορφίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογεί και εγκρίνει τη σχετική εισήγηση και, εφόσον απαιτείται, υποβάλλει σχετική πρόταση προς έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων. Επισημαίνεται ότι τα κριτήρια επιλογής των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου όσον αφορά την επαρκή εκπροσώπηση των φύλων, λαμβάνονται υπόψη και ισχύουν πριν από την έναρξη της διαδικασίας επιλογής των Μελών Δ.Σ. και καταλαμβάνουν όλα τα στάδια αυτής, ώστε να εξασφαλίζεται ότι μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν ίδια προσόντα όσον αφορά στην επάρκεια, στις ικανότητες και στην επαγγελματική επίδοση, να δίνεται

προτεραιότητα στην υποψηφιότητα ατόμου του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν εξαιρετικοί λόγοι που αιτιολογούνται ειδικώς, επιτάσσουν την επιλογή του υποψηφίου του άλλου φύλου.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι ο υποψήφιος που εξετάστηκε κατά τη διαδικασία επιλογής για διορισμό ή εκλογή σε θέση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, λαμβάνει εντός είκοσι (20) ημερών, κατόπιν αίτησης που απευθύνει προς την Εταιρεία, αναλυτική ενημέρωση σχετικά με:

- α) τα κριτήρια αξιολόγησης στα οποία βασίστηκε η συγκεκριμένη επιλογή,
- β) την αντικειμενική, συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων που προκύπτει από την εφαρμογή των ανωτέρω κριτηρίων και
- γ) τους ειδικούς λόγους που οδήγησαν στην κατ' εξαίρεση επιλογή της υποψηφιότητας του μη υποεκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση.

Η Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων είναι αρμόδια για την τήρηση τεκμηρίωσης αναφορικά με τα ανωτέρω και για την ενημέρωση του υποψηφίου, εφόσον ζητηθεί.

Η Εταιρεία φέρει το βάρος απόδειξης ότι τηρήθηκαν τα ανωτέρω.

V. Εφαρμογή, παρακολούθηση και τροποποίηση της Πολιτικής Καταλληλότητας

Η παρακολούθηση της εφαρμογής της Πολιτικής Καταλληλότητας αποτελεί συλλογική ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου. Παρακολουθείται η αποτελεσματικότητά της, αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα ή όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικά γεγονότα ή αλλαγές. Όπου κρίνεται σκόπιμο, το Διοικητικό Συμβούλιο ζητά την συνδρομή της μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου ή/και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης (εφόσον υφίσταται) και της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Η ετήσια Δήλωση Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας περιλαμβάνει σχετική αναφορά στην Πολιτική Καταλληλότητας.

Η τεκμηρίωση όσον αφορά την έγκριση της Πολιτικής Καταλληλότητας και τυχόν τροποποιήσεων της, τηρούνται σε ηλεκτρονικό αρχείο της Εταιρείας.

Η Πολιτική Καταλληλότητας είναι αναρτημένη στον ιστότοπο της Εταιρείας.