

## **Whistleblowing – Política de comunicação de infrações**

### **Objetivo**

A JD Sports Fashion Plc (“nós”, “JD Sports” ou “Empresa”) está comprometida em conduzir os negócios com integridade e de forma respeitosa, honesta e ética. Se você observar ou suspeitar de má conduta, pediremos que siga o processo descrito nesta política. O objetivo desta política é tranquilizá-lo de que comunicar infrações é seguro e bem-vindo. Ele informa onde você pode ir para denunciar uma infração ou buscar orientação sobre o processo a seguir e o que esperar quando o fizer. A denúncia pode ser sobre riscos, irregularidades, más práticas que afetam colegas, o público ou a própria Empresa, ou mesmo algo que simplesmente não parece certo.

### **O que é whistleblowing?**

Algumas pessoas interpretam o levantamento de uma preocupação como whistleblowing, enquanto outras interpretam o whistleblowing como algo mais formal ou sério, como possível fraude, perigo ou má prática, onde o denunciante pode se qualificar para proteção legal. Esta política abrange o relato de todos os tipos de infrações dentro do âmbito material da sua aplicação, por isso, se houver algo que você tenha uma preocupação, queremos que você se sinta confiante em levantá-la.

### **Sobre esta política**

O objetivo desta política é ajudá-lo a denunciar sobre qualquer questão em que você sinta que as coisas não estão como deveriam ser.

Em algum momento, qualquer pessoa pode ter conhecimento de uma irregularidade ou infração que está acontecendo no trabalho. Quando uma infração for comunicada, elas geralmente podem ser facilmente resolvidas. A Empresa incentiva qualquer pessoa com uma preocupação a levantá-la para dar à Empresa a oportunidade de revisar e agir sobre o problema.

Você pode estar preocupado em comunicar uma infração ou achar melhor guardá-la para si mesmo, talvez sentindo que não é da sua conta ou que é apenas uma suspeita. Você pode sentir que denunciar seria desleal com os colegas, gerentes ou com a Empresa, ou que isso poderia afetar como você é tratado e seu futuro na Empresa. Esta política estabelece como iremos apoiá-lo para aliviar essas preocupações.

Se você tiver uma preocupação sobre uma infração, por favor nos informe. Se tiver dúvidas, levante-a! Lembre-se, o silêncio sobre uma possível infração pode piorar uma situação e minar a confiança.

### **Quem deve seguir esta política?**

Queremos que esta política o tranquilize de que é seguro e apropriado falar. Ela se aplica a qualquer pessoa diretamente empregada pela Empresa, ou por qualquer uma de suas afiliadas ou subsidiárias, bem como a diretores, consultores, contratados

autônomos, trabalhadores temporários, trabalhadores temporários, voluntários e estagiários (“**Colegas**”).

Todos nós temos a responsabilidade de apoiar a boa governança e garantir boas práticas na organização. Comunicar uma infração oferece uma oportunidade de aprender com ela. Isso pode ajudar a influenciar mudanças para que possamos melhorar nosso local de trabalho para todos.

### **Quem é responsável por esta política?**

A equipe de gestão da Empresa é responsável por garantir que a Empresa preste serviços de alta qualidade e seja gerida de forma profissional e ética. Todos nós temos a responsabilidade de falar de boa-fé sobre qualquer infração tendo fundamento sério para crer que é verdadeira, independentemente de essa informação ser confidencial.

O Diretor de Recursos Humanos do Grupo JD Sports é responsável por supervisionar a integridade, independência e eficácia das disposições de denúncia de infrações da Empresa, incluindo a proteção do denunciante de vitimização.

A JD Sports informará os Colegas sobre esta política e processo por meio do manual do funcionário. Todos os Colegas devem estar cientes de que o não cumprimento desta política será levado muito a sério e pode ser tratado como um assunto disciplinar.

### **O que você deve levar em consideração?**

As infrações podem vir em várias formas e tamanhos; pode ser qualquer coisa. Abaixo, fornecemos uma lista não exaustiva de exemplos dos tipos de assuntos em que uma infração pode ocorrer:

- Condições de trabalho inseguras;
- Conduta antiética;
- Comportamento inadequado ou não profissional;
- Suspeitas de fraude, suborno ou corrupção;
- Incumprimento de uma obrigação legal;
- Falsificação de despesas;
- Violação de direitos humanos ambientais, de saúde e segurança ou;
- Divulgação de informações confidenciais.

Se você tiver conhecimento ou uma suspeita acerca de uma infração, como qualquer uma das anteriores, que o esteja perturbando e que você ache que devemos saber ou investigar, por favor use esta política. No entanto, não há restrição quanto ao tipo de infrações que você pode denunciar sob esta política e o mais importante é denunciar.

No entanto, lembre-se que, se a sua denúncia for sobre um assunto pessoal, por exemplo condições de trabalho, então a política de queixas laborais pode ser a melhor opção. A política de queixas laborais também abrange o tratamento de queixas de questões disciplinares.

Se não tem certeza de qual política usar, pode usar esta para apresentar uma denúncia e obter aconselhamento sobre o que fazer a seguir. Você também pode entrar em contato com um membro do Departamento de Pessoas da JD ou com o Diretor de Pessoas do Grupo para obter aconselhamento. Se acreditarmos que a sua denúncia não se enquadra no escopo material desta política e pode ser tratada de forma mais adequada utilizando um processo diferente, explicaremos isso a você.

Não é necessário ter prova ou evidência do ato, uma suspeita bem fundada é suficiente. Não importa se você estiver errado se tua denúncia for de boa fé.

### **Como serei protegido?**

É muito importante deixar claro que você não sofrerá retaliação por denunciar de boa fé e de forma bem fundamentada uma suspeita real de infração. Qualquer retaliação será considerada infração grave.

Dissuadir qualquer pessoa de denunciar ou vitimizá-las por fazê-lo pode equivaler a uma infração grave e pode levar a medidas disciplinares.

### **Como apresentar uma denúncia?**

Se você tiver uma preocupação, pode usar os canais de denúncias internos (*Whistleblowing Helpline*). Habilitamos esses canais para efeitos de recepção de denúncias através de OneTrust, que é um provedor externo por meio dos quais você pode apresentar sua denúncia. OneTrust é uma organização independente que não é afiliada à Empresa. Você pode contactá-los 24 horas por dia, 365 dias por ano. Os canais de denúncia são gratuitos em todas as jurisdições. Além disso, a One Trust pode atender a todos os idiomas, e isso será usado em todos os países em que a Empresa e suas subsidiárias operam. [Clique aqui](#) para acessar o portal Whistleblowing e canais de denúncia.

Os canais de denúncia internos asseguram a confidencialidade, conforme discutido abaixo. O número de telefone é: 0808 189 1053 (consultar o referido portal de Denúncias-Whistleblowing para obter o número para outros países). Você também pode apresentar a denúncia por meio da plataforma online One Trust [clikando aqui](#).

Quando apresente sua denúncia, explique as informações ou circunstâncias que a originaram o mais completamente possível. Você não precisa ter todos os factos ou evidências, desde que esteja apresentando sua denúncia de boa fé.

Em muitos casos, questões e preocupações são susceptíveis de serem resolvidas de forma mais eficaz dentro dos nossos próprios procedimentos. No entanto, reconhecemos que pode haver circunstâncias em que necessita ou pretende encaminhar uma denúncia a um organismo externo. Por exemplo, se pretender obter aconselhamento de terceiros independentes no Reino Unido sobre uma preocupação que tenha, recomendamos que contacte a *Protect*, a instituição de caridade independente de denúncia. Podem ser contactados através de: (+44) 020 3117 2520, [info@protect-advice.org.uk](mailto:info@protect-advice.org.uk), <https://protect-advice.org.uk/contact-protect-advice-line/>.

### **Que informação deve fornecer?**

Quando apresentar uma denúncia, encorajamos você a fornecer o máximo de informações relevantes possível. As informações detalhadas nos permitem avaliar e investigar os fatos de forma mais completa e agir quando necessário.

Isto inclui:

- Uma descrição da situação que lhe causou preocupação, bem como a história da má conduta e exemplos de eventos.
- Nomes de pessoas potencialmente envolvidas, datas, locais e outras informações relevantes.
- Quaisquer documentos e evidências de apoio relacionados ao seu relatório. Uma denúncia só pode ser seguida se contiver informações suficientes e houver uma possibilidade razoável de obter mais informações. Mesmo que você não tenha todos os fatos, encorajamos você a falar o mais rápido possível e a compartilhar os fatos que você tem. Não esperamos que você tenha todas as respostas e não esperamos que você prove que a denúncia é bem fundada.

A Empresa investigará o assunto para determinar se existem motivos reais para apoiar a denúncia. Nunca investigue o assunto por conta própria e não procure evidências para construir um caso.

### **Posso apresentar uma denúncia anonimamente?**

Sim, você pode enviar seu relatório anonimamente. Reconhecemos que pode haver circunstâncias em que você prefere falar com alguém em particular, ou seja, a pessoa a quem você relata não compartilhará detalhes do que você levanta que possa identificá-lo. Se for esse o caso, por favor, diga isso desde o início. Se você nos pedir para não divulgar sua identidade, não o faremos sem o seu consentimento, a menos que seja exigido por lei. Nesses casos, discutiremos com você como e como o assunto pode ser melhor tratado.

### **Como será investigada a minha denúncia?**

A recepção da denúncia será confirmada. Após o recebimento, será avaliado e as etapas ou ações apropriadas serão consideradas e comunicadas a você. Isso pode envolver fazer consultas informais, uma revisão interna informal ou uma investigação liderada internamente ou externamente, dependendo da natureza da denúncia. Informaremos quem estará lidando com o assunto, como você pode contatá-los e que outra assistência podemos precisar de você. Se não entendermos bem a denúncia ou se houver alguma informação faltando nesta fase, por favor nos avise.

Quando você apresenta uma denúncia, também gostaríamos de saber como você acha que o assunto pode ser melhor resolvido. Se você tiver algum interesse pessoal no assunto, pedimos que nos informe desde o início.

Se for necessária uma investigação, ela será tratada com a maior sensibilidade e rapidez possível, e dependendo da natureza da denúncia, você será notificado do cronograma esperado.

Na medida do possível, e considerando quaisquer obrigações de confidencialidade, você será mantido informado do progresso da investigação e notificado de quaisquer atrasos. No final da investigação, você será informado do resultado. No entanto, observe que não podemos informá-lo sobre as ações precisas que tomamos, onde isso possa infringir um dever de confidencialidade que temos com outra pessoa.

Em qualquer fase da nossa investigação interna, alguns assuntos podem precisar ser encaminhados a um órgão externo. Se assim for, discutiremos com você como o assunto pode ser melhor prosseguido.

Se você apresenta uma denúncia interna ou externamente, será protegido de retaliação, vitimização ou outro tratamento prejudicial. Se a qualquer momento você experimentar represálias, assédio, vitimização ou qualquer forma de prejuízo por apresentar uma denúncia fundamentada, entre em contato com o Diretor de Recursos Humanos do Grupo. Qualquer comportamento desse tipo é grave e pode ser considerado grosseira infração de conduta, o que pode levar ao despedimento.

### **E se minha denúncia não for resolvida?**

Se você sentir que sua denúncia não foi resolvida de forma satisfatória, você pode relatar o assunto a um dos contatos listados no Anexo 1. Eles considerarão cuidadosamente o problema e falarão com você para ver se eles ou outra pessoa estão melhor posicionados para lidar com sua denúncia.

### **Registros**

Os registros relacionados à denúncia de irregularidades são mantidos com segurança por nós e serão mantidos por seis anos. Para preocupações formais de denúncia de irregularidades, um relatório dos resultados será encaminhado ao Diretor Financeiro.

Para informações relacionadas com a proteção de dados pessoais, consulte o Anexo 2 desta Política.

### **Controle e propriedade da Política**

O Comitê de Auditoria tem a responsabilidade geral de garantir que esta política esteja em conformidade com as obrigações legais e éticas do Grupo.

O Diretor de Recursos Humanos do Grupo tem a responsabilidade primária de implementar a política e as operações diárias de monitoramento de seu uso e eficácia, juntamente com o tratamento de quaisquer dúvidas sobre ela.

As emendas à política podem ser feitas a qualquer momento.

**APÊNDICE 1****Dados de contato**

<b>Name</b>	<b>Role</b>	<b>Email Address</b>	<b>Telephone No.</b>
Nicola Kowalczuk	Group People Director	nicola.kowalczuk@jdplc.com	0161 767 1000
Regis Schultz	Group CEO	regis.schultz@jdplc.com	0161 767 1000
Neil Greenhalgh	Group CFO	neil.greenhalgh@jdplc.com	0161 767 1000
Theresa Casey	General Counsel & Company Secretary	theresa.casey@jdplc.com	0161 767 1000
Helen Ashton	Chair of Audit & Risk Committee	helen.ashton@jdplc.com	0161 767 1000

\*Prefixo telefônico do Reino Unido: (+44) o (0044).

## APÊNDICE 2

### Subsidiárias portuguesas

Este anexo aplica-se às subsidiárias portuguesas da Empresa e complementa a Política Whistleblowing do Grupo JD (a "Política") em adaptação à Lei Portuguesa 93/2021, de 20 de dezembro, sobre o regime de proteção de pessoas que denunciam violações da lei, por meio da qual a Diretiva 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, sobre a proteção de pessoas que denunciam violações do direito da União (comumente conhecida como "Diretiva Whistleblowing") é transposta em Portugal. Neste sentido, a Política foi aprovada pela empresa-mãe (controladora) do Grupo JD Sports (JD Sports Fashion Plc) e os seus termos gerais são aplicáveis às subsidiárias portuguesas como regulamento de comunicação de infrações em conjunto com as particularidades detalhadas abaixo. Entre essas subsidiárias estão as seguintes empresas:

**“Sportibérica – Sociedade de Artigos de Desporto, S.A.”** com sede em Rua Soeiro Pereira Gomes, Lote 1, 9ºB, 1600 198 - Lisboa e inscrita no Registo Comercial com NIPC 501 925 937.

**“SDSR Sports Division SR, S.A.”** com sede em Sonae Maia Business Center, Avenida Dom Mendo, Edifício 2D, 4º piso, Ala Sul, 4470 038 – Maia e inscrita no Registo Comercial com NIPC 503 646 776.

### Implementação e funcionamento da Política em Portugal

A Diretora de Recursos Humanos do Grupo JD Sports continua responsável pela implementação da Política nas subsidiárias portuguesas, monitorizando a sua utilização e supervisionando a integridade, independência e eficácia do sistema.

Contudo, as denúncias relacionadas com as subsidiárias portuguesas da JD serão tratadas diariamente por uma comissão assistente que atuarão sob a supervisão da Diretora de Recursos Humanos do Grupo JD Sports. Esta comissão será composta por dois gerentes de administrador de pessoal da subsidiárias de JD em Portugal, o gerente jurídico interno das subsidiárias portuguesas, o responsável pelo cumprimento normativo (*Compliance Officer*) da subsidiárias portuguesas e o gerente financeiro das subsidiárias portuguesas (doravante, a **“Comissão assistente de análise das denúncias”**).

A Comissão assistente de análise das denúncias também deve preservar a confidencialidade, o sigilo e a ausência de conflito de interesse no desempenho das suas funções.

### Âmbito material

A referida Lei Portuguesa 93/2021, de 20 de dezembro, sobre o regime de proteção de pessoas que denunciam violações da lei, estabelece em seu artigo 2 a seguinte lista de matérias sujeitas ao seu âmbito material de aplicação:

- Violações que se enquadrem no âmbito dos atos da União Europeia constantes do anexo da Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, sobre a proteção de pessoas que denunciam violações do direito da União.
- Violações que afetam os interesses financeiros da União Europeia, conforme referido no artigo 325 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia ("TFUE") e conforme especificado em medidas relevantes da União.
- Violações relacionadas com o mercado interno, conforme referido no artigo 26(2) TFUE, incluindo violações das regras de concorrência e de auxílios estatais da União, bem como violações relacionadas com o mercado interno em relação a atos que violem as regras do imposto sobre as sociedades ou a arranjos cujo objetivo é obter uma vantagem fiscal que frustre o objeto ou a finalidade da lei do imposto sobre as sociedades aplicável.
- Crime violento, especialmente crime violento e altamente organizado, bem como os crimes previstos no artigo 1.º (1) da Lei n.º 5/2002, de 11 de janeiro, que estabelece medidas de combate ao crime organizado e económico-financeiro.

Em qualquer caso, estamos cientes de que as irregularidades podem surgir em várias formas e tamanhos. No parágrafo *O que você deve levar em consideração?* da Política incluímos uma lista não exaustiva de exemplos dos tipos de assuntos que podem ser objeto de denúncia. Por isso, queremos insistir que o importante é que você registre a sua denúncia para que possamos investigá-la.

### **Âmbito pessoal**

Além das pessoas definidas como “*Colegas*”, esta Política também se aplica a trabalhadores que já rescindiram o seu contrato de trabalho ou de prestação de serviços com as subsidiárias portuguesas, aos representantes dos trabalhadores, aos membros dos conselhos de trabalho, a um candidato num processo de recrutamento aberto na Empresa, bem como a qualquer pessoa que trabalhe para ou sob a supervisão e direcção de empreiteiros, subempreiteiros e fornecedores.

Por seu lado, se os requisitos e condições legais cumprirem, as medidas de proteção previstas nesta Política também se aplicarão, quando relevantes, a: (i) facilitadores-pessoa singular que auxilie o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, incluindo representantes sindicais ou representantes dos trabalhadores; (ii) terceiros que estejam ligados ao denunciante e que possam sofrer represálias num contexto laboral, como colegas ou familiares das pessoas que relatam; e (iii) pessoas colectivas que as pessoas que relatam detenham, trabalhem para ou estejam de outra forma ligadas num contexto profissional.

### **Período de investigação**

O aviso de recepção da sua denúncia será feito no prazo de sete dias. Se for necessária uma investigação, esta será realizada de acordo com o procedimento de gestão e acompanhamento do denúncia estabelecido pela Empresa. O processo de investigação não deverá exceder três (3) meses a partir da data em que confirmámos/deveríamos ter confirmado o recebimento da sua denúncia e deverá ser informado sobre o resultado dentro desse prazo. Não obstante, esse prazo pode ser prorrogado por mais três (3) meses para assuntos complexos.

### **Reunião física**

Como mencionado no texto geral da Política, podes encaminhar diretamente a tua denúncia oralmente ou por escrito através dos canais de denúncias operados pelo nosso fornecedor externo One Trust. No entanto, se preferires não ficar anónimo e quiseres realizar uma reunião física para encaminhar a tua denúncia, também podes solicitá-la através dos canais de denúncia e entraremos em contacto contigo para agendar essa reunião dentro dos sete (7) dias seguintes ao teu pedido.

A reunião será devidamente documentada de uma das seguintes formas: (i) através da gravação da conversa num formato seguro, duradouro e recuperável - informando-te sobre o tratamento dos teus dados pessoais de acordo com as disposições do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 - (RGPD); ou (ii) através da elaboração de atas escritas com uma transcrição completa e exacta da conversa que terás a oportunidade de verificar, rectificar e assinar.

Em qualquer caso, seja qual for o canal que escolheres, a informação prestada também será tratada como confidencial, nos termos e condições estabelecidos nesta Política e em outras regras estatutárias.

### **Canais de denúncia pública externos**

Os canais de denúncia interno implementados pela Empresa ao abrigo desta Política são os canais preferenciais para encaminhar a sua denúncia relacionada com as subsidiárias portuguesas do JD Group. No entanto, podes reportar o assunto às autoridades públicas competentes portuguesas que tenham as funções públicas relevantes para receber, dar feedback e fazer follow-up de denúncias - através das formas e procedimentos estabelecidos por essas autoridades - nas seguintes circunstâncias:

- a) Tenha motivos razoáveis para crer que a denúncia não pode ser eficazmente conhecida ou resolvida a nível interno ou que existe risco de retaliação;
- b) Tenha inicialmente apresentado uma denúncia interna sem que lhe tenham sido comunicadas as medidas previstas ou adotadas na sequência da denúncia nos prazos previstos nesta Política; ou
- c) A infração constitua crime ou contraordenação punível com coima superior a 50 000 (euro).

d) O canal de denúncia interna admita apenas a apresentação de denúncias por trabalhadores, não o sendo o denunciante.

### **Presunção de inocência e direitos de defesa e reputação**

Além das obrigações de confidencialidade, também devemos salvaguardar a presunção legal de inocência e os direitos de defesa e de boa reputação das pessoas envolvidas ou relacionadas com os factos denunciados. Essas pessoas serão ouvidas durante a investigação e terão os direitos de defesa e de acesso ao processo nos termos da Lei 93/2021 acima mencionada. A identidade das pessoas envolvidas ou relacionadas com os factos será mantida confidencial com os limites e exceções necessários para garantir o sucesso da investigação, ou a eventual comunicação às autoridades competentes quando constitua uma obrigação necessária e proporcional imposta por regulamentos aplicáveis, no contexto de uma investigação realizada pelas autoridades públicas competentes ou no âmbito de um processo judicial, e, em particular, quando a divulgação se destina a salvaguardar o direito de defesa da pessoa envolvida ou relacionada com os factos.

### **Proteção de dados**

O processamento de dados pessoais é necessário para cumprir as obrigações legais impostas pela Lei Portuguesa 93/2021 e pela Diretiva Whistleblowing. Os dados pessoais fornecidos no âmbito desta Política serão processados para lidar com as denúncias que recebemos, para acompanhar a investigação e para garantir a comunicação com as diferentes partes envolvidas (incluindo você, caso decida não permanecer anônimo). Além disso, certas informações podem ser processadas para manter os registos obrigatórios, conforme estabelecido no artigo 20 da Lei 93/2021.

De acordo com a regulamentação sobre proteção de dados pessoais, serão considerados co-responsáveis pelo tratamento: (i) a empresa do Grupo JD que mantenha relação empregatícia, comercial ou profissional com o denunciante ou a pessoa afetada; e (ii) a controladora do Grupo JD (JD Sports Fashion Plc, com sede em Hollinsbrook Way, Pilsworth, Bury, Lancashire, BL9 8RR, Reino Unido, registrada sob a lei inglesa sob o número 01888425).

Os interessados poderão contactar o Encarregado da Proteção de Dados e exercer os direitos reconhecidos no regulamento de proteção de dados através de correio normal para a sede do responsável, bem como através do seguinte endereço de correio eletrónico: [Privacy.Support@jdplc.com](mailto:Privacy.Support@jdplc.com)

No entanto, alguns direitos podem ser limitados da forma que seja estritamente necessária para cumprir as obrigações estabelecidas pela Lei 93/2021 e pela Diretiva Whistleblowing.

Os titulares dos dados também têm o direito de apresentar uma queixa à Agência Portuguesa de Proteção de Dados ([www.cnpd.pt](http://www.cnpd.pt)).

Os dados pessoais serão devidamente protegidos de acordo com as medidas e princípios estabelecidos pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do

Conselho, de 27 de abril de 2016, sobre a proteção de pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, e que revoga a Diretiva 95/46/CE (“RGPD”), a Lei portuguesa n.º 58/2019, de 08 de Agosto, da proteção de dados pessoais e outras regulamentações estatutárias.

Caso você levante a denúncia verbalmente, será necessário o seu consentimento para documentar o assunto. Por outro lado, caso o processamento de categorias especiais de dados pessoais seja necessário para o fim perseguido, esses dados poderão ser processados por razões de interesse público substancial e o processamento será realizado de acordo com as disposições do artigo 9.2.g) do RGPD.

Os dados pessoais serão conservados exclusivamente pelo tempo necessário para investigar a denúncia dentro do prazo aplicável para o fazer. Certos dados também serão conservados pelo tempo necessário para cumprir a obrigação de manter registos de denúncias e deixar provas do correcto funcionamento do sistema de denúncia. No entanto, se for necessário, certos dados também podem ser conservados para cumprir obrigações estatutárias ou, se for relevante, para exercer acções legais. Todos os dados pessoais desnecessários e qualquer informação não verdadeira serão eliminados - a menos que a falta de veracidade possa constituir um crime. Toda a conservação dos dados será realizada tomando as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir a segurança exigida pela regulamentação aplicável.

Para cumprir os fins acima mencionados, os dados pessoais serão acedidos - se for caso disso - pelas seguintes pessoas/entidades:

- A Diretora de Recursos Humanos do Grupo, na sua condição de responsável pela implementação desta Política e monitorização da sua utilização e eficácia.
- Os membros do Comitê assistente de análise das denúncias.
- Entidades/indivíduos externos que prestam serviços, assessoria jurídica ou apoio no âmbito de aplicação desta Política, como o prestador de serviços da canais de denuncia interno OneTrust-Helpline; quem terá acesso aos dados nos termos de subcontratação.
- Os outros indivíduos ou equipas internas que sejam necessários para investigar os factos e adotar as medidas correspondentes contra a infração ou as pessoas envolvidas.
- Os indivíduos listados no Apêndice 1 desta Política.
- O Encarregado de Proteção de Dados da Empresa.
- Da mesma forma, os dados pessoais podem ser transferidos para Juízes e Tribunais, para o Ministério Público, bem como para as Administrações Públicas competentes no âmbito dos procedimentos relevantes que possam ser instaurados.



Finalmente, a Empresa reserva-se o direito de fazer quaisquer modificações nesta Política que considere apropriadas a qualquer momento.