

Whistleblowing – Política del Sistema interno de información

Objetivo

En JD Sports Fashion Plc (“nosotros”, “JD Sports” o la “Compañía”) estamos comprometidos con llevar el negocio con integridad y de una forma respetuosa, honesta y ética. Si observas o sospechas alguna irregularidad o infracción, te pedimos que sigas el proceso establecido en esta política. El objetivo de esta política es asegurarte que puedes comunicar una infracción de forma segura y que tu comunicación será bien recibida. Esta política te explica dónde puedes presentarnos tu comunicación o buscar consejo sobre el proceso a seguir y qué esperar cuando lo haces. Tu comunicación puede ser relativa a una infracción, una irregularidad, una mala praxis o un riesgo al respecto, que afecte a compañeros, al interés público o a la Compañía o incluso sobre algo que simplemente no parece correcto.

¿Qué es Whistleblowing?

Algunas personas interpretan el término *whistleblowing* como comunicar una irregularidad, mientras que otras personas interpretan que *whistleblowing* conlleva algo más serio y formal, como un posible fraude, daño o mala praxis. Esta política cubre la comunicación de todo tipo de irregularidades que encajen en su ámbito material de aplicación. Si hay algo que te preocupa queremos que te sientas cómodo para comunicárnoslo.

Sobre esta Política

La finalidad de esta política es ayudarte a que nos comuniqués cualquier aspecto donde creas que las cosas no están siendo como deberían ser.

En un momento u otro, cualquiera podría tener conocimiento de una irregularidad o infracción que está ocurriendo en el trabajo. Cuando las irregularidades se comunican, normalmente pueden ser fácilmente resueltas. La Compañía anima a cualquiera que tenga sospecha de una irregularidad a que nos la comunique para dar así a la Compañía la oportunidad de investigar y actuar en el asunto.

Puedes pensar que es mejor guardarte tu preocupación y no comunicarla, puede que sientas que el asunto no va contigo o que simplemente es una sospecha. Puedes pensar que comunicar la irregularidad puede ser algo desleal hacia tus compañeros/as, responsables o hacia la Compañía, o que ello podría afectar a cómo serás tratado y a tu futuro en la Compañía. Esta política establece cómo podemos ayudarte a dejar a un lado dichos temores.

Si crees que se está produciendo o se ha cometido una irregularidad, te pedimos por favor que nos lo hagas saber. En caso de duda, ¡comunícanosla! Recuerda que permanecer en silencio sobre una posible irregularidad podría empeorar la situación y menoscabar la confianza.

¿Quién debería de seguir esta Política?

Queremos que esta política sirva para asegurarte que es seguro y apropiado que hables con nosotros y nos comuniqués tu preocupación. La política aplica a cualquiera que esté directamente empleado por la Compañía, o cualquiera de sus filiales, así como a directivos, asesores, contratistas, trabajadores temporales, agentes, voluntarios o becarios (“Compañeros”).

Todos tenemos la responsabilidad de ayudar al buen gobierno y garantizar las buenas prácticas dentro de la organización. Comunicar una irregularidad nos da la oportunidad de aprender. Puede ayudar a implementar cambios para mejorar nuestro lugar de trabajo para todo el mundo.

¿Quién es responsable de esta Política?

El órgano de administración de la Compañía es el responsable de garantizar que la Compañía ofrece servicios de alta calidad y es dirigida con profesionalidad y ética. Todos tenemos la responsabilidad de levantar la voz ante sospechas fundadas sobre irregularidades con independencia de si la información es confidencial.

La Directora de Recursos Humanos del Grupo JD Sports es la responsable de vigilar la integridad, la independencia y la efectividad de los acuerdos y procesos de la Compañía en materia del Sistema Interno de Información (Whistleblowing), incluido proteger al informante frente a cualquier tipo de victimización.

JD Sports se esforzará en que todos los Compañeros sean conocedores de esta política y de comunicarla a través de los manuales y guías para los empleados. Todos los Compañeros deben ser conscientes de que un incumplimiento de esta política será tomado muy en serio y puede originar consecuencias disciplinarias.

¿Qué debes tener en cuenta?

Las irregularidades pueden producirse de distintas formas y dimensiones; puede tratarse de cualquier cosa. A continuación te mostramos una lista no exhaustiva de ejemplos de tipos de materias en las que se puede dar una irregularidad:

- Condiciones de trabajo no seguras;
- Comportamientos contrarios a la ética;
- Comportamientos inapropiados o de poca profesionalidad;
- Sospechas de fraude, soborno o corrupción;
- Infracciones normativas o incumplimientos de leyes aplicables;
- Falsificación de gastos;
- Irregularidades en materia de medio ambiente, salud, seguridad o de violación de derechos humanos; o,
- Revelación de información confidencial.

Si tienes una preocupación sobre una irregularidad sobre cualquiera de dichas materias y crees que nosotros deberíamos conocerla o investigarla, por favor, haz uso de esta política. Sin embargo, no hay restricción sobre el tipo de asuntos que puedes denunciar bajo esta política sino que lo más importante es que denuncies.

Aunque recuerda que si tu denuncia está relacionada con un asunto personal (por ejemplo, los términos y condiciones de tu contrato de trabajo) las políticas establecidas por la Compañía sobre asuntos laborales podrían ser la mejor vía. Las políticas y protocolos sobre asuntos laborales también contemplan los procedimientos sobre asuntos disciplinarios.

Si no estás seguro acerca de a qué política acudir, puedes utilizar esta política Whistleblowing para comunicar la irregularidad y te asesoraremos sobre qué hacer a continuación. También puedes contactar con el equipo de recursos humanos de la Compañía o con la Directora de Recursos Humanos del Grupo para asesorarte. Si considerásemos que tu comunicación no tiene encaje dentro del ámbito material del sistema interno de información y que ésta puede ser analizada y tratada de una mejor forma usando un procedimiento o canal distinto, te lo haremos saber.

No es necesario que tengas pruebas o evidencias de la irregularidad que denuncias, una sospecha fundada es suficiente. No importa que te hayas equivocado si tu denuncia es de buena fe.

¿Cómo estarás protegido?

Es importante dejar claro que no sufrirás represalias por el hecho de comunicar de forma fundada y de buena fe una irregularidad conforme a lo establecido en esta Política. Cualquier tipo de represalia al respecto será considerado como una falta grave.

Disuadir a una persona de comunicar una irregularidad o emprender represalias contra ella por haber denunciado puede conllevar consecuencias graves y acciones disciplinarias.

¿Cómo comunicarnos una irregularidad?

Si quieres comunicar una irregularidad, puedes utilizar los canales del sistema interno de información que hemos habilitado al respecto (*Whistleblowing Helpline*). Hemos encargado la tarea de habilitar dichos canales a OneTrust, que es un proveedor externo de canales de denuncia a través de los cuales puedes presentar tus comunicaciones sobre irregularidades al amparo de esta Política Whistleblowing. OneTrust es una empresa independiente que no forma parte de la Compañía. Puedes utilizar los canales OneTrust 24 horas al día, 365 días al año. La utilización de los canales de comunicación de irregularidades es gratuita en todas las jurisdicciones. Además, OneTrust puede atenderte en todos los idiomas y podrás utilizar los canales de comunicación en todos los países en los que la Compañía y sus filiales operan. [Pulse aquí](#) para acceder al portal Whistleblowing y a los canales de comunicación interna.

Los canales de comunicación también garantizan la confidencialidad, tal y como se detalla más abajo. La línea telefónica para presentar denuncias en el Reino Unido es: (+44) 0808 189 1053 (consulte en el referido portal Whistleblowing el número para otros países). Adicionalmente, puedes presentar tu comunicación a través de la referida herramienta online One Trust [pulsando aquí](#).

A la hora de presentar tu comunicación sobre una infracción, explica por favor con detalle la información que comunicas y las circunstancias de las que tienes conocimiento de la forma más completa posible. No tienes por qué conocer todos los hechos o disponer de pruebas para probarlos pero tu comunicación tiene que ser realizada de buena fe.

En la mayoría de los casos, la forma más efectiva para analizar y abordar las irregularidades es que nos las comuniqués y sigas nuestros propios procedimientos. Sin embargo, comprendemos que pueden darse determinadas circunstancias por las cuales prefieras comunicar los hechos ante un organismo externo. Por ejemplo, si buscas asesoramiento de un tercero externo en el Reino Unido, te recomendamos contactar con *Protect*, que es una fundación independiente de *whistleblowing*. Puedes contactarles de través del número de teléfono (+44) 020 3117 2520, por email escribiendo a info@protect-advice.org.uk, o vía web <https://protect-advice.org.uk/contact-protect-advice-line/>.

¿Qué información debes facilitar?

Cuando presentes una comunicación, te animamos a que proporciones cuanta más información relevante sea posible. Una información detallada nos permitirá verificar e investigar los hechos denunciados con mayor profundidad y actuar donde sea necesario.

Esto incluye:

- Una descripción de la situación que ha motivado tu comunicación, así como la historia de la irregularidad y ejemplos de los hechos.
- Nombres de las personas potencialmente involucradas, fechas, lugares, y cualquier otra información relevante.
- Pruebas y documentos relacionados con la irregularidad comunicada. El asunto solo podrá ser tramitado si contiene suficiente información y resulta razonablemente posible obtener más información. Incluso aunque no conozcas todos los hechos te animamos a que nos comuniqués la irregularidad lo antes posible y compartas con nosotros todos los hechos e información de los que tengas conocimiento. No esperamos que tengas respuesta a todo ni que demuestres que tu comunicación está bien fundamentada.

La Compañía investigará el asunto para determinar si hay fundamentos reales que permitan sostener la denuncia de la irregularidad. Nunca investigues los hechos por ti mismo, y no busques pruebas para construir un caso.

¿Puedo presentar mi comunicación de forma anónima?

Sí, puedes presentar tu denuncia de forma anónima. Asimismo, comprendemos que hay circunstancias en las que prefieres hablar primero con alguien de forma confidencial, así que la persona con la que te comuniqués no compartirá detalles que puedan

identificarte. Si éste fuera el caso, por favor dilo desde el principio. Si nos pides que no revelemos tu identidad no lo haremos sin tu consentimiento salvo que sea requerido para cumplir con una obligación legal. En tales casos, hablaremos contigo para ver cuál es la mejor forma para tratar el asunto.

¿Cómo será investigada mi denuncia?

Se acusará recibo de tu comunicación. Una vez recibida, será analizada y se verán cuáles son los siguientes pasos o acciones que procede llevar a cabo, los cuales se te comunicarán. Ello puede conllevar consultas informales, una revisión informal interna, e incluso una investigación más completa a nivel interno o externo dependiendo de la naturaleza de los hechos denunciados. Te informaremos sobre quienes tramitarán la investigación del caso, cómo puedes contactar con ellos y qué asistencia adicional pudieran necesitar de ti. Si hubiéramos entendido erróneamente tu comunicación sobre la irregularidad o faltase cualquier información, háznoslo saber.

Cuando comuniquemos una irregularidad, nos gustaría saber cuál crees que sería la mejor forma para resolver el asunto. Si tienes interés personal en el asunto, te pedimos que nos lo indiques desde el principio.

Si una investigación es necesaria, será tramitada de la manera más sensible y rápida posible, y dependiendo de la naturaleza de los hechos denunciados, serás notificado de los tiempos estimados.

En la medida en que sea posible, y teniendo en cuenta las obligaciones de confidencialidad, te mantendremos informado del progreso de la investigación y notificado de las demoras. Al final de la investigación, te comunicaremos el resultado de la misma. Sin embargo, ten en cuenta que no te informaremos acerca de las actuaciones precisas que llevamos a cabo cuando ello pudiera infringir el deber de confidencialidad que tenemos con otra persona.

En cualquier momento de nuestra investigación interna, es posible que algunos asuntos tengan que ser remitidos a organismos externos. En tal caso, trataremos contigo cuál es la mejor forma de proceder.

Tanto si presentas una comunicación de irregularidades de forma interna como de forma externa, recibirás la debida protección frente a represalias, victimización u otros tratos adversos de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable. Si en cualquier momento recibes algún tipo de represalia, acoso, victimización u otro tipo de tratamiento desfavorable por el hecho de haber presentado una denuncia fundada, contacta por favor con la Directora de Recursos Humanos del Grupo. Todo comportamiento de tal naturaleza es grave y podría ser considerado como una infracción grave que puede dar lugar al despido.

¿Qué sucede si mi comunicación no se resuelve?

Si consideras que tu comunicación no ha sido resuelta satisfactoriamente, puedes reportar el caso a alguna de las personas que se citan en el Anexo 1. Dichas personas

analizarán el caso detenidamente y comentarán contigo qué personas son las más adecuadas para revisar tu denuncia.

Registro

Los registros relativos a comunicación de irregularidades y otros asuntos del Sistema Interno de Información *Whistleblowing* serán conservados de forma segura durante un periodo de seis años. En lo que a comunicaciones formales se refiere, se remitirá un reporte sobre los resultados de las mismas al Director Financiero.

Para información relacionada con la protección de datos personales consulta por favor el Anexo 2 de esta Política.

Control y propiedad de la política

El Comité de Auditoría tiene la responsabilidad general de garantizar que la presente política cumple con las obligaciones legales y éticas del Grupo JD.

La Directora de Recursos Humanos del Grupo tiene la responsabilidad principal de implementar la política así como mantener y vigilar el uso y la efectividad de la misma en el día a día junto con la gestión de cualquier consulta al respecto.

La Compañía se reserva el derecho de realizar en cualquier momento las modificaciones que se estimen oportunas.

ANEXO 1

Datos de contacto

Name	Role	Email Address	Telephone No.
Nicola Kowalczyk	Group People Director	nicola.kowalczyk@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

*Prefijo telefónico de Reino Unido: (+44) o (0044).

ANEXO 2

Filiales españolas

Este Anexo resulta de aplicación para las filiales españolas de la Compañía y viene a complementar -para dichas filiales- la Política Whistleblowing del Grupo JD (en adelante, la “**Política**”) para su adaptación como sistema interno de información a lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, por medio de la cual se transpone en España la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (comúnmente conocida como “Directiva Whistleblowing”). Así, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 11 de la referida Ley 2/2023, la Política ha sido aprobada por la sociedad dominante del grupo JD Sports (JD Sports Fashion Plc) y sus términos generales resultan aplicables a las filiales españolas como política general del sistema interno de información con las particularidades que se detallan a continuación. Entre dichas filiales se encuentran las siguientes sociedades a las que aplican este Anexo:

- JD Spain Sports Fashion 2010, S.L., con CIF nº B-54577275 y domicilio social en Avenida del Euro, nº 2, Polígono Industrial Las Atalayas, 03114 – Alicante (España).
- JD Canary Islands Sports, S.L., con CIF nº B-42574947 y domicilio social en Avenida del Euro, nº 2, Polígono Industrial Las Atalayas, 03114 – Alicante (España).
- Sprinter Megacentros del Deporte, S.L., con CIF nº B-54577275 y domicilio social en Avenida del Euro, nº 2, Polígono Industrial Las Atalayas, 03114 – Alicante (España).
- Iberian Sports Retail Group, S.L. con CIF nº B-54544028 y domicilio social en Avenida del Euro, nº 2, Polígono Industrial Las Atalayas, 03114 – Alicante (España).
- Sport Zone Canarias, S.L., con CIF nº B-42574947 y domicilio social en Avenida El Paso 10, 1º, Edificio Multiusos, Polígono Industrial Los Majuelos, San Cristóbal de La Laguna, 38108 – Santa Cruz de Tenerife, Canarias (España).
- Deporvillage, S.L., con CIF nº B-65272742 y domicilio social sito en calle Les Tines, nº 32, 08272 - Sant Fruitós de Bages, Barcelona (España).

- Bodytone International Sport, S.L., con CIF nº B-73591109 y domicilio social en Calle Legón, nº 4, 30500 - Molina de Segura, Murcia (España).

Implementación y funcionamiento de la Política en España

La directora de recursos humanos del grupo JD Sports es la persona responsable de la implementación de la Política en las filiales españolas, de vigilar su correcto funcionamiento y velar por la integridad, la independencia y la efectividad del sistema.

Sin perjuicio de ello, las comunicaciones relacionadas con las empresas españolas filiales del grupo JD Sports serán tratadas por una comisión asistente que actuará bajo la supervisión de la directora de recursos humanos del grupo JD. Dicha comisión estará compuesta por la directora de recursos humanos de las empresas españolas, el responsable de la asesoría jurídica interna de dichas empresas y el responsable del área de derecho laboral de las mismas (en adelante, la “**Comisión del Sistema interno de información**”). A su vez, a los efectos de lo establecido en el art. 8.2 de la Ley 2/2023 antes citada, las facultades de gestión y de tramitación de expedientes de investigación estarán delegadas a favor de uno de los miembros de la referida comisión asistente, en concreto, del responsable de la asesoría jurídica, con la excepción de aquellos asuntos en que se produzca una situación de conflicto de interés.

En todo caso, la **Comisión del Sistema interno de información** también deberá preservar los deberes de confidencialidad, secreto y ausencia de conflictos de interés en el ejercicio de sus funciones.

Ámbito material de aplicación

La referida Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, establece en su artículo 2.1 el siguiente listado de materias objeto de su ámbito material de aplicación:

1.- Acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea, siempre que: (a).- entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno; (b).- afecten a los intereses financieros de la Unión Europea tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); y (c).- incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.

2. Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

Asimismo, somos conscientes de que las irregularidades pueden producirse de distintas formas y dimensiones. En el apartado *¿Qué debes tener en cuenta?* de la Política hemos incluido un listado no exhaustivo de ejemplos de materias en las que pueden producirse irregularidades. Por ello, queremos insistir en que lo importante es que nos comuniqués tu preocupación sobre una irregularidad para que podamos investigarla.

Ámbito subjetivo

Además de las personas definidas en la Política como “Compañeros”, esta Política también es aplicable a exempleados o prestadores de servicios que ya hayan finalizado su relación contractual con las empresas españolas del grupo, a los representantes de los trabajadores, a los miembros de los comités de empresa, a los candidatos que se encuentren en un proceso de selección laboral así como a cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y dirección de contratistas, subcontratistas o proveedores de las empresas españolas del grupo.

Por su parte, si concurren los requisitos y condiciones legales, las medidas de protección previstas en la presente Política se aplicarán también: (i) a las personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante/denunciante, asistan al mismo en el proceso; (ii) a las personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante; y (iii) a las personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa.

Proceso de investigación

Acusaremos recibo de tu comunicación dentro de un plazo de siete días. En caso de que una investigación fuese necesaria, ésta se llevará a cabo de acuerdo con el procedimiento de gestión y seguimiento de comunicaciones establecido por la Compañía. El proceso de investigación no durará más de tres (3) meses desde la fecha en que hayamos acusado recibo de tu denuncia (o desde la fecha en la que deberíamos haberlo hecho) y te informaremos del resultado de la investigación dentro del citado plazo. No obstante, dicho plazo podría ser prorrogado por otros tres (3) meses adicionales en función de la complejidad del caso.

Reunión física

Tal y como se hace constar en el texto general de la Política, puedes presentar tu comunicación sobre la irregularidad de forma verbal o por escrito usando los canales de información de OneTrust referidos en esta Política. Asimismo, si optas por no mantenerte en el anonimato y quieres reunirte con nosotros para trasladarnos la información en persona, también puedes solicitarlo expresamente a través de los

citados canales de comunicación OneTrust-Whistleblowing Helpline y nosotros nos pondremos en contacto contigo para concertar una reunión física dentro de los siete (7) días siguientes a tu petición.

Dicha reunión presencial será debidamente documentada bien mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible –previa advertencia de que la comunicación será grabada y los datos personales tratados según lo establecido al respecto en esta Política–, o bien por medio de una transcripción completa y exacta de la conversación. Además, te ofreceremos la oportunidad de comprobar, rectificar y firmar la transcripción de la conversación.

En todo caso, cualquiera que sea el canal de comunicación que elijas, la información que nos facilites será tratada de forma confidencial con sujeción a los términos y provisiones establecidas en esta Política o en otras normas legalmente exigibles.

Canales de información externos

Si bien los canales de comunicación internos implementados por la Compañía conforme a lo establecido en esta Política son el cauce idóneo para que puedas comunicarnos una infracción relacionada con nuestras empresas, no obstante, también puedes reportar el asunto directamente a la Autoridad estatal Independiente de Protección del Informante así como a las respectivas autoridades autonómicas competentes a través de los canales externos de información y los procedimientos establecidos por dichas autoridades.

Presunción de inocencia y derechos a la defensa y a la buena reputación

Además de las obligaciones de confidencialidad, también debemos salvaguardar el derecho a la presunción de inocencia así como los derechos a la defensa y al buen honor y reputación de las personas a las que afecten los hechos comunicados. Estas personas serán oídas durante la investigación, podrán defenderse y tener acceso al expediente al amparo de lo dispuesto en la Ley 2/2023 antes señalada.

Asimismo, la identidad de la/s persona/s sobre la/s que verse la comunicación de infracción será protegida y tratada de manera confidencial, al igual que los hechos objeto de comunicación, del mismo modo que lo es la identidad del propio informante, siempre con los límites y excepciones que sean necesarios determinar para garantizar el buen fin de la investigación, o la eventual comunicación a las autoridades competentes.

Protección de datos

El tratamiento de datos personales es necesario para cumplir con las obligaciones legales impuestas por la Ley 2/2023 y la Directiva europea Whistleblowing. Los datos personales facilitados a través del canal de comunicación del sistema interno de información de la Compañía serán tratados para la finalidad de recepcionar y analizar los hechos comunicados y, en su caso, decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre tales hechos y tramitar la misma hasta su conclusión.

Adicionalmente, cierta información podrá ser tratada para dejar evidencia del funcionamiento del sistema.

De conformidad con la normativa de protección de datos de carácter personal, serán consideradas corresponsables del tratamiento: (i) la sociedad del Grupo JD que mantenga la relación laboral, comercial o profesional con el informante o la persona afectada; y (ii) la sociedad dominante del Grupo JD (JD Sports Fashion Plc, con domicilio social en Hollinsbrook Way, Pilsworth, Bury, Lancashire, BL9 8RR, Reino Unido, registrada bajo la ley inglesa con número de 01888425).

Los interesados podrán contactar con el Delegado de Protección de Datos y ejercitar los derechos reconocidos en la normativa de protección de datos por medio de correo ordinario al domicilio social del responsable así como a través de la siguiente dirección de correo electrónico: Privacy.Support@jdplc.com

No obstante, el ejercicio de algunos derechos puede verse limitado en los supuestos previstos en la Ley 2/2023 y la Directiva Whistleblowing.

Asimismo, los interesados tendrán derecho a poner una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.aepd.es).

Los datos personales serán protegidos debidamente de conformidad con las medidas técnicas y principios establecidos en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos – “RGPD”) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (“LOPD”).

Además, en el caso de comunicaciones realizadas verbalmente, requeriremos tu consentimiento para documentar dichas comunicaciones, incluidas las realizadas a través de reunión presencial, telefónica o mediante mensajería de voz. Por su parte, el tratamiento de datos especialmente protegidos, en caso de resultar necesario para la finalidad perseguida, podrá ser realizado por razones de interés público esencial conforme a lo previsto en el artículo 9.2.g) del Reglamento (UE) 2016/679.

Los datos personales recabados a través del canal interno se conservarán de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable. En concreto, tales datos se conservarán exclusivamente durante el tiempo imprescindible para investigar los hechos denunciados dentro a los plazos legalmente aplicables. No obstante, algunos datos podrán ser conservados durante más tiempo en caso de que fuese necesario para cumplir con obligaciones legales o para el ejercicio de las acciones legales oportunas. A su vez, tal y como se ha expuesto antes, ciertos datos también serán conservados durante el tiempo requerido para cumplir con la obligación de llevar un registro de las denuncias y dejar evidencias del correcto funcionamiento del sistema. Toda conservación de datos se realizará tomando las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad exigible por la normativa aplicable.

Los datos que no sean necesarios para las finalidades expuestas así como aquella información no veraz serán suprimidos desde el momento en que se tenga constancia de dichas circunstancias, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial.

Para cumplir con las finalidades antes descritas, se dará acceso -según corresponda- a los datos personales a las siguientes personas:

- La responsable de recursos humanos del grupo, en su condición de responsable de la implementación del sistema de interno de información y de la vigilancia sobre el uso y efectividad del mismo.
- Los miembros de la Comisión asistente del sistema interno de información.
- Terceras empresas que presten servicios en el marco de aplicación de la presente Política, tales como asesores y colaboradores externos que presten soporte en la gestión o, en su caso, investigación de las comunicaciones recibidas a través del canal interno, o por ejemplo, el proveedor del canal del sistema de información interno OneTrust-Helpline; quienes tendrán acceso a los datos para las finalidades objeto de encargo.
- Aquellas personas o departamentos relevantes de cara a la tramitación de la comunicación sobre la irregularidad recibida y, en su caso, para la investigación y las posibles medidas a tomar con respecto a la conducta comunicada siempre y cuando resulte necesario.
- Las personas detalladas en el Anexo 1 de la Política.
- El Delegado de Protección de Datos de la Compañía dentro del marco de sus funciones.
- Igualmente, los datos personales podrán ser cedidos a los Juzgados y Tribunales, al Ministerio Fiscal, así como a las Administraciones Públicas competentes como consecuencia de la investigación que se pueda poner en marcha o cuando constituya una obligación impuesta por la normativa aplicable o pretenda salvaguardar el derecho de defensa de la persona afectada.

Por último, la Compañía se reserva el derecho de realizar en cualquier momento las modificaciones a la presente Política que se estimen oportunas.