

## Política de expresión

---

**VERSIÓN:** 2.0

**FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA:** 31 de mayo de 2021

**DUEÑO :** Consejero General y Secretario de la Compañía

---

ESTA POLÍTICA NO PUEDE SER MODIFICADA O VARIADA SIN EL CONSENTIMIENTO POR ESCRITO DEL PANEL DE REVISIÓN DE LA POLÍTICA Y DEL CONSEJERO GENERAL Y SECRETARIO DE LA EMPRESA.

### 1. Declaración política

Nos comprometemos a llevar a cabo nuestra actividad con honestidad e integridad. Nos preocupamos los unos por los otros, por nuestros consumidores, por los socios de restaurantes y por los proveedores, así como por la sociedad y el medio ambiente, y una parte importante de ello es asegurarnos de que nuestro personal se sienta animado y apoyado para hablar sin miedo a las represalias cuando algo no es correcto.

### 2. Alcance

En esta Política, las palabras "JET", "nosotros", "nuestro" y "nos" se refieren a Just Eat Takeaway.com N.V. y a todas sus subsidiarias y filiales en todo el mundo.

Tanto si eres un empleado, un contratista independiente, un proveedor, un socio del restaurante, un accionista, un cliente o un familiar de cualquiera de los anteriores, puedes utilizar esta Política para denunciar aquellas cuestiones contrarias a esta política.

### 3. ¿Qué queremos decir con "hablar claro"?

Estarás "hablando claro" si nos pasas información que crees razonablemente pueda indicar:

:

- Soborno, fraude u otra actividad delictiva
- Esclavitud moderna
- Conductas de alto riesgo para la salud y la seguridad de alguien
- Un incumplimiento de nuestro Código de Conducta
- Acoso sexual
- Riesgo o daño real al medio ambiente
- Un error judicial
- Una empresa del grupo Just Eat Takeaway.com infringe la ley
- Conducta poco ética o deshonesto
- Una violación de cualquiera de nuestras políticas, procedimientos o protocolos
- Alguien que encubre una fechoría

Sin embargo, si usted es un empleado que se enfrenta a un problema que normalmente sería tratado por nuestro equipo de RRHH, por favor, siga nuestras [Políticas de Personas](#).

Si no estás seguro si una denuncia o preocupación es un asunto del equipo de Personas o es de interés público (esto significa que puede afectar a otros, por ejemplo, al público en general), habla con el equipo de Personas o con su jefe de línea.

#### 4. ¿Cómo se puede denunciar?

Si trabajas en JET, habla en primer lugar con tu superior jerárquico o con alguien del Equipo de Personas. Si no te sientes cómodo haciéndolo, también disponemos de una línea directa de Speak Up, un servicio gestionado por Convercent (una organización externa e independiente). Puedes llamar a los números que aparecen a continuación las 24 horas del día, los 365 días del año.

Si estás en...	...llamar...
Australia	1 800 763 983
Austria	0800 281119
Bélgica	0800 260 39
Bulgaria	0800 46038
Canadá	1-800-235-6302
Dinamarca	8082 0058
Francia	0805 080339
Alemania	0800 181 2396
Irlanda	1800 904 177
Israel	1 809 477254
Israel (Jerusalén)	2-375-2169
Italia	800 727 406
Luxemburgo	800-27-311
Países Bajos	0-800-022-0441
Nueva Zelanda	0800-002-341
Noruega	800 24 664
Polonia	00-800-141-0213
Portugal	800 180 367
Rumania	0-800-360-228
España	900 905460
Suiza	0800 838 835
Reino Unido	0 808 189 1053

Ten en cuenta que la línea directa no es un servicio de emergencia. Si tu seguridad, o la de algún conocido, está en peligro, contacta con los servicios de emergencia locales.

También puedes plantear tu preocupación [en línea](#). Puede encontrar enlaces a nuestro sitio web Speak Up, el cual también es operado por Convercent, en la sección corporativa de

nuestro portal interno conocida como “The Kitchen” o en cualquiera de los sitios web de la plataforma para los países mencionados anteriormente.

Convercent admite más de 340 idiomas, por lo que puede enviar tu informe en línea o por teléfono en el idioma que prefieras.

Por favor, plantea tu preocupación lo antes posible, no lo dejes para cuando sientas que necesitas reunir pruebas. Si tienes una sospecha razonable de que algo pasa, ¡habla claro!, te escuchamos

Si haces una denuncia a través de Convercent, puedes elegir entre dar tu nombre o permanecer en el anonimato. Lamentablemente, si resides en Portugal, no podemos admitir informes anónimos, ya que no está permitido por la legislación nacional.

Aunque entendemos que puede haber situaciones en las que sientas que no tienes otra opción que permanecer en el anonimato, para nosotros las denuncias anónimas son más difíciles de investigar. Ten la seguridad de que no toleraremos ningún tipo de represalia cuando nos hayan planteado una situación o preocupación. .

## **5. ¿Qué pasa después?**

Una vez que hayas planteado tu preocupación, esta se transmitirá a las personas indicadas en el apartado 5.1 para que se investigue a fondo el asunto.

El objetivo de la investigación es reunir pruebas y hechos sobre el asunto planteado. Se informará del progreso de la investigación en un plazo de siete días a partir del momento en que se plantea la situación. Si su denuncia se ha realizado de forma anónima a través de Convercent, deberá llamar a uno de los números indicados anteriormente o consultar el sitio web de EthicsPoint para recibir actualizaciones sobre el progreso del mismo.

Una vez concluida la investigación, se tomará una decisión sobre las medidas que podríamos tener que adoptar. Si encontramos pruebas de infracciones o violaciones a estándares de conducta, las consecuencias pueden ser el despido, la comunicación de los hechos a las autoridades pertinentes o la modificación de nuestras políticas y procedimientos para evitar que vuelvan a surgir problemas similares en el futuro.

### **5.1. ¿Quién investigará el asunto?**

- El Director de RRHH del Grupo se ocupa de los asuntos relacionados con RRHH, como la discriminación o el acoso.
- El Director de Cumplimiento se ocupa de todos los demás asuntos, excepto cuando estos hayan pasado a manos del Consejero General y Secretario de la Empresa.

Si quiere informar algo sobre un miembro del Consejo de Administración o del Consejo de Supervisión, su informe se dirigirá al Consejero General y Secretario de la Empresa.

Si te encuentras basado en Italia, el informe también deberá ser revisado por el organismo de supervisión italiano.

El Director de Recursos Humanos del Grupo, el Director de Cumplimiento o el Consejero General y Secretario de la Empresa pueden delegar la investigación en otras personas, pero seguirán siendo los responsables finales de la investigación.

## 6. Hemos investigado, pero no estás contento. ¿Qué puede hacer al respecto?

Si no estás satisfecho con la investigación o las medidas adoptadas, puedes ponerte en contacto con el Presidente del Comité de Auditoría a través del Vicepresidente del Grupo de Auditoría Interna.

## 7. Cosas que debes recordar

### 7.1. Siempre debes

- Asegurarte de tener una sospecha razonable de que algo, ya sea de interés público o que está relacionado con la integridad de nuestro negocio, no es correcto
- Plantear tu preocupación de buena fe

### 7.2. ...y a cambio, prometemos...

- Tomarnos en serio tu preocupación
- Llevar a cabo una investigación proporcionada y justa
- Tratar por igual a todos con quienes conversamos como parte de la investigación  
Informar del avance de la investigación en un plazo de siete días desde que la misma fue planteada
- Mantener los datos del denunciante y la investigación estrictamente confidenciales en la medida de lo posible<sup>1</sup>

## 8. Si has encontrado algo que crees es realmente grave, pero no te sientes cómodo hablando dentro de JET o utilizando Convercent, ¿qué puedes hacer?

Queremos reforzar encarecidamente nuestra recomendación de plantear internamente las dudas, consultas o denuncias que pudieran existir, y que éste debería ser siempre el primer paso. En circunstancias especiales, puedes contactar a los o, si se han agotado todos los procedimientos internos, se puede incluso denunciar de forma externa. No tienes la obligación de hablar primero internamente si denuncias algo a un regulador, y tampoco estás obligado a informarnos si has hablado externamente.

Es muy recomendable buscar asesoría independiente e imparcial de una organización u organismo de confianza antes de hablar fuera de JET. De este modo, podrás obtener el apoyo que necesitas para tomar una decisión informada.

## 9. Dónde acudir en busca de asesoramiento

Hay algunos lugares a los que puedes acudir si no estás seguro de si debes señalar algo o a quién acudir. Si quieres hablar con alguien de JET, contacta a tu superior jerárquico, un miembro del equipo de recursos humanos o del equipo de cumplimiento

También existe un organismo independiente llamado [Protect](#), creado para ayudar a las personas que quieren o están pensando denunciar. Puedes hablar con ellos gratuitamente a través de su Línea de Asesoramiento, que es totalmente confidencial.

---

<sup>1</sup> Nuestra investigación puede significar que tengamos que pasar detalles al equipo de Personas o a alguien de un departamento con el que trabajamos durante una investigación. Si el asunto está relacionado con una actividad delictiva o ilegal, es posible que tengamos que revelar el informe y las pruebas que hayamos encontrado a las fuerzas del orden. Cuando tengamos que revelar algo, lo haremos en función de la necesidad de conocimiento, se limitará a los hechos directamente relevantes y cumpliendo todas las leyes de protección de datos pertinentes.

## 10. Represalias y acusaciones malintencionadas

No toleraremos ningún tipo de represalia contra los denunciantes que hayan planteado una preocupación. La victimización o el acoso de los denunciantes o las acusaciones malintencionadas o de mala fe pueden dar lugar a procedimientos disciplinarios, incluido el despido.

Sin embargo, puede haber consecuencias graves si se hace una denuncia falsa deliberadamente. Si se demuestra que se ha hecho una denuncia falsa deliberadamente, puede dar lugar a un procedimiento disciplinario, el cual puede incluir el despido.

Si decides hablar, no sólo estarás protegido por JET, sino que también estarás protegido con las leyes específicas otorgadas por la ley del país en donde haces la denuncia.

Si has sido víctima de acoso, o sientes que has sufrido otra forma de represalia como resultado de haber hablado, debes presentar una queja, siguiendo nuestra Política de Quejas si trabajas para JET o, (si no trabajas para JET), debes ponerte en contacto con el Director de Cumplimiento o el Director de RRHH del Grupo en [compliance.global@justeattakeaway.com](mailto:compliance.global@justeattakeaway.com).

## 11. ¿Qué significa "denunciar" respecto de tus datos personales?

Si te ves involucrado en una investigación interna, tanto si has realizado la denuncia o lo ha hecho otra persona, es posible que necesitemos procesar tus datos personales. Estos se tratarán únicamente para completar el proceso de investigación y para cumplir con nuestras obligaciones legales.

Haremos todo lo posible para protegerte de cualquier forma de represalia cuando nos hayas planteado una preocupación de buena fe.

## 12. Seguimiento y revisión

Esta política es supervisada por el equipo legal y el panel de revisión de políticas. Esta política se revisará al menos una vez al año.

Versión	Enmendado por...	Fecha	Aprobado por el Panel de Revisión de Políticas	Aprobado por el ExCo
2.0	Alice Drain	11/02/2021	Amabel Evans	Sophie Versteege