

Política de expresión

VERSIÓN: 2.0

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 31 de marzo de 2021

PROPIETARIO: Consejero General y Secretario de la Compañía

ESTA POLÍTICA NO PUEDE SER MODIFICADA O VARIADA SIN EL CONSENTIMIENTO POR ESCRITO DEL GRUPO 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 la restauración 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 "denunciar" si nos pasas información que crees razonablemente que indica:

- Soborno, fraude u otra actividad delictiva
- Esclavitud moderna
- Actitudes 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 deshonesta
- 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 está seguro de si una preocupación es un asunto del equipo de Personas o es de interés público (esto significa que debe afectar a otros, por ejemplo, al público en general), hable con el equipo de Personas o con su jefe de línea.

4. ¿Cómo se puede denunciar?

Si trabaja en JET, hable en primer lugar con su superior jerárquico. Si no te sientes cómodo haciéndolo, habla con alguien del Equipo de Personas o con otro directivo de JET.

También disponemos de una línea directa de Speak Up, un servicio gestionado por Navex (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...
REINO UNIDO	0800 090 3184
Dinamarca	80 83 02 45
Canadá	(844) 537 0744
Irlanda	1800 851 163
Suiza	0800 002 235
Francia	0 800 99 05 20
Italia	800 761 695
Australia	1800 976 215
Nueva Zelanda	0800 823 505
Noruega	800 62 385
España	900 999 474
Israel	1-809-399-884

Tenga en cuenta que la línea directa no es un servicio de emergencia. Si su seguridad, o la de algún conocido, está en peligro, póngase en contacto con los servicios de emergencia locales.

También puede plantear su preocupación en línea: jet.ethicspoint.com. Puede encontrar enlaces a nuestro sitio web EthicsPoint, que también es operado por Navex, en la Kitchen o en cualquiera de los sitios web de la plataforma para los países mencionados anteriormente.

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, denuncia.

Si haces una denuncia a través de Navex, puedes elegir entre dar tu nombre o permanecer en el anonimato. Aunque entendemos que puede haber situaciones en las que sienta que no tiene otra opción que permanecer en el anonimato, las denuncias anónimas son más difíciles de investigar para nosotros. Tenga la seguridad de que no toleraremos ningún tipo de represalia contra usted cuando nos haya planteado un problema.

5. ¿Qué pasa después?

Una vez que haya planteado su preocupación, la cuestión 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 le informará del progreso de la investigación en un plazo de 14 días a partir del momento en que plantee su preocupación. Si su denuncia se ha realizado de forma anónima a través de Navex, deberá llamar a uno de los números indicados anteriormente o consultar el sitio web de EthicsPoint para recibir actualizaciones sobre el progreso.

Una vez concluida la investigación, se tomará una decisión sobre las medidas que podríamos tener que adoptar. Si hemos encontrado pruebas de infracción, las consecuencias pueden ser el despido, la transmisión de los datos a las fuerzas de seguridad 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 los RRHH, como la discriminación o el acoso.
- El Jefe de Cumplimiento Legal se ocupa de todos los demás asuntos, excepto cuando el asunto ha pasado a manos del Consejero General y Secretario de la Empresa.

Si quiere señalar 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 tiene su sede en Italia, su informe también será revisado por el organismo de supervisión italiano.

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

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

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

7. Cosas que hay que recordar

7.1. Necesitas...

- Asegúrese de tener una sospecha razonable de que algo, que es de interés público o está relacionado con la integridad de nuestro negocio, no es correcto
- Plantee su preocupación de buena fe

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

- Tómese en serio su preocupación
- Llevar a cabo una investigación proporcionada y justa
- Tratar por igual a usted y a las personas con las que hablamos
- Ponerle al día en un plazo de 14 días desde que plantee su preocupación

- Mantener sus datos y la investigación estrictamente confidenciales en la medida de lo posible ¹

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

Queremos asegurarle que se recomienda encarecidamente hablar internamente, y que éste debería ser siempre su primer paso. En circunstancias especiales, puede dirigirse a un regulador o, si ha agotado todos los procedimientos internos, puede incluso denunciar su problema externamente. No tiene la obligación de hablar primero internamente si denuncia algo a un regulador, y no tiene que decirnos si ha hablado externamente.

Le recomendamos encarecidamente que busque asesoramiento independiente e imparcial de una organización u organismo de confianza antes de hablar fuera del 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, prueba con tu superior jerárquico, un miembro del equipo de recursos humanos o el equipo de cumplimiento legal.

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

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 pueden dar lugar a procedimientos disciplinarios, incluido el despido.

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

Si decide hablar, no sólo estará protegido por el JET, sino que también contará con protecciones específicas que le otorga la ley de su propio país.

Si ha sido víctima de acoso, o siente que ha sufrido otra forma de represalia como resultado de haber hablado, debe presentar una queja, siguiendo nuestra Política de Quejas si trabaja para JET o, (si no trabaja para JET), debe ponerse en contacto con el Jefe de Cumplimiento Legal o el Director de RRHH del Grupo en co.sec@just-eat.com.

¹ 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 y se limitará a los hechos directamente relevantes.

11. ¿Qué significaría "denunciar" para sus datos personales?

Si se ve involucrado en una investigación interna, tanto si ha hablado usted como si lo ha hecho otra persona, es posible que necesitemos procesar sus datos personales. Sus datos personales se tratarán únicamente para completar el proceso de investigación y para cumplir con nuestras obligaciones legales.

Haremos todo lo posible para protegerle de cualquier forma de represalia cuando nos haya 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	