POLÍTICA GLOBAL CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN O LÍNEA ÉTICA

Política Global Canal Interno de Información o Línea Ética

Índice:

1. Introducción 3
2. Definiciones, alcance y garantía 5
    2.1. Definiciones 5
    2.2. Alcance 8
    2.3. Garantías. Confidencialidad y prohibición de represalias 11
3. Ámbito personal de aplicación 14
4. Responsable del sistema. Responsabilidades 15
5. Revisiones 20
6. Vigencia 20
7. Requisitos normativos cubiertos por este documento 20
8. Procedimiento 22
    8.1. Canal de comunicación 22
        8.1.1. Contenido de la información 22
        8.1.2. Formulario 23
    8.2. Tramitación de la información recibida a través del Canal Interno de Información o Línea Ética 24
        8.2.1 Información al Informante. Inadmisión de la comunicación 24
        8.2.2. Evidencias y solicitud de información al Informante 26
        8.2.3 Confidencialidad 27
        8.2.4 Proceso de Investigación de la información. Derechos del investigado 29
        8.2.5 Principios generales del procedimiento 31
    8.3. Comité Ético 32
        8.3.1 Comité Ético Local 33
        8.3.2 Informaciones sobre un miembro del comité ético. Conflicto de interés 33
9. Canales externos información y remisión de los hechos constitutivos de delito a las autoridades 34
10.Tratamiento de datos 37

Política Global Canal Interno de Información o Línea Ética

1. Introducción

Con el fin de garantizar que todas las actividades del GRUPO FOOD DELIVERY BRANDS (en lo sucesivo, indistintamente el Grupo o Grupo) se adecuan los principios y valores contenidos en el Código Ético y a la legalidad vigente, el Grupo tiene actualmente implementado y en funcionamiento un canal interno de comunicación denominado Canal de Denuncias o Línea Ética, en base a lo establecido en 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.

La reciente aprobación de 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 (en adelante, Ley 2/23), en trasposición de la citada directiva europea, ha establecido un completo marco normativo-institucional en España con la finalidad de dar respuesta eficaz a la necesidad de protección de quienes informan sobre infracciones del ordenamiento jurídico que afectan o menoscaban el interés general tanto en el ámbito público como en el privado.

A resultas de lo anterior, el Grupo, actuando en el ámbito de las sociedades que residen en territorio español a través de la sociedad FOOD DELIVERY BRANDS, S.A., ha decidido adaptar su actual Sistema Interno de Información adecuando su actual Canal Interno de Información, denominado como Canal de Denuncias o Línea ética, de conformidad con los principios y directrices de la Ley 2/23, pasándose a denominar desde este momento Canal Interno de Información o Línea Ética, en consonancia con la terminología utilizada en la citada ley, con la finalidad de reforzar la protección de aquellas personas que decidan comunicar cualquier información sobre vulneraciones de los principios y valores que conforman su Código Ético, infracciones del Derecho de la Unión Europea, así como cualesquiera otras conductas que pudieran ser consideradas como infracciones penales o administrativas graves o muy graves y, en general, cualquier vulneración del ordenamiento jurídico.

Con la adaptación de la presente el Grupo fortalece la cultura de la información dentro del mismo, fomentando el uso de la comunicación interna como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público y al propio interés del Grupo e implementando, en consecuencia, un Canal Interno de Información o Línea Ética alineado con la legalidad vigente con la finalidad de garantizar la confidencialidad e integridad de todo el proceso de información.

2. Definiciones, alcance y garantía

2.1. Definiciones

1) «infracciones»: las acciones u omisiones que sean ilícitas o vayan contra las normas internas y valores del Grupo con la tipología y alcance que se describen en el apartado 2.2.

2) «información sobre infracciones»: la información, incluidas las sospechas razonables, sobre infracciones reales o potenciales, que se hayan producido o que muy probablemente puedan producirse en el Grupo, y sobre intentos de ocultar tales infracciones;

3) «denuncia» o «información»: la comunicación verbal o por escrito de información sobre infracciones que se produzcan dentro del Grupo;

4) «información» o «denuncia interna»: la comunicación verbal o por escrito de información sobre infracciones dentro del Grupo;

5) «denuncia externa»: la comunicación verbal o por escrito de información sobre infracciones ante las autoridades competentes;

6) «revelación pública» o «revelar públicamente»: la puesta a disposición del público de información sobre infracciones;

7) «Informante»: una persona física que se encuentre dentro del ámbito de aplicación personal de la presente Política, que comunica o revela públicamente información sobre infracciones contempladas en la misma;

8) «facilitador»: una persona física que asiste a un Informante en el proceso de denuncia en un contexto laboral, y cuya asistencia debe ser confidencial;

9) «contexto laboral»: las actividades de trabajo presentes o pasadas a través de las cuales, con independencia de la naturaleza de dichas actividades, las personas pueden obtener información sobre infracciones y en el que estas personas podrían sufrir represalias si comunicasen dicha información;

10) «persona afectada» o «investigado»: una persona física o jurídica a la que se haga referencia en la denuncia o revelación pública como la persona a la que se atribuye la infracción o con la que se asocia la infracción;

11) «represalia»: toda acción u omisión, directa o indirecta, que tenga lugar en un contexto laboral, que esté motivada por una informaciones interna o externa o por una revelación pública y que cause o pueda causar perjuicios injustificados al Informante.

12) El «acoso laboral» es el trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales. Consiste en realizar acciones ofensivas o humillantes contra un trabajador de forma continuada en el lugar de trabajo.

13) El «acoso sexual» es, en sentido amplio, cualquier comportamiento, verbal o físico, no deseado, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Nos encontramos ante un acto de acoso sexual en los casos de solicitud de favores de naturaleza sexual, para el propio solicitante o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, provocando en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

14) «Acoso por razón de sexo»: Se entiende como tal situación aquélla en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

15) «Acoso moral»: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

16) «Actos discriminatorios»: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

17) «Responsable del Sistema de Información»: persona responsable del funcionamiento del Canal de Interno de Información en su totalidad, con las atribuciones establecidas en la Ley 2/23.

2.2. Alcance

El Canal Interno de Información o Línea Ética cuya adaptación, implementación y funcionamiento constituye el objeto de la presente Política tiene el siguiente alcance:

- Establecer una vía de comunicación interna destinada a aquellas personas que hubieran obtenido información, y que se encuentren comprendidas dentro del ámbito personal de aplicación descrito en el apartado 3. siguiente, sobre vulneraciones de los principios y valores que conforman el Código Ético del Grupo, del ordenamiento jurídico en general y, concreto, infracciones del Derecho de la Unión Europea, así como cualesquiera otras conductas que pudieran ser consideradas como infracciones penales o administrativas graves o muy graves, incluidas situaciones de acoso, con la salvedad indicada en el apartado 7 en lo relativo al acoso sexual.

- Establecer un procedimiento que con la finalidad descrita anteriormente garantice protección a los Informantes, confidencialidad e integridad de todo el proceso de información

- Fomentar el uso y la cultura de información dentro del GRUPO FOOD DELIVERY BRANDS

Las acciones y comportamientos susceptibles de ser comunicadas a través del Canal Interno de Información o Línea Ética son las siguientes, dividiéndose entre las infracciones que son susceptibles de denunciarse únicamente en España en aplicación de la Ley 2/23, y los comportamientos que son susceptibles de denunciarse en cualquier país donde opera el Grupo:

En relación con el ordenamiento jurídico español, los Informantes podrán comunicar a través del Canal Interno las acciones, omisiones o comportamientos que pudieran constituir:

1. Infracciones referidas a: (i) contratación pública; (ii) servicios, productos y mercados financieros, y prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo; (iii) seguridad de los productos y conformidad; (iv) seguridad del transporte; (v) protección del medio ambiente; (vi) protección contra las radiaciones y seguridad nuclear; (vii) seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales; (viii) salud pública; (ix) protección de los consumidores; (x) protección de la privacidad y de los datos personales, y la seguridad de las redes y los sistemas de red y de información;

2. Infracciones que afecten a los intereses financieros de la Unión;

3. Infracciones relativas al mercado interior acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, incluyendo, entre ellas, todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social;

4. Las infracciones laborales graves y muy graves que se contemplan en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social;

5. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales;

En relación con el Código Ético, Políticas del Grupo, y, en general, con los ordenamientos jurídicos de los países donde opere el Grupo:

6. Acciones o comportamientos irregulares, que impliquen una mala práctica o, en general, que no estén alineados con nuestros valores, nuestro Código Ético y con las Políticas internas del Grupo, así como con cualesquiera procedimientos internos relacionadas con estos.

7. Acciones o comportamientos que puedan infringir la legislación vigente en cada país donde opera el Grupo siempre y cuando no exista una obligación legal de comunicarlo directamente ante la autoridad competente.

8. Acciones o comportamientos que puedan afectar la imagen o la reputación del Grupo, sus compañías y sus marcas.

9. Acciones o comportamientos que puedan suponer una situación de acoso, sexual o laboral, contra un empleado o cualquier tercero al que se dirige la presente Política.

Informaciones excluidas dentro del ámbito de aplicación de la presente Política.

Aquellas informaciones que se describen a continuación se encontrarán excluidas del ámbito de aplicación de la presente Política, si bien en el caso de que el Informante decida comunicarlas a través del presente Canal Interno de Información o Línea Ética, las mismas, se inadmitirán de acuerdo con el procedimiento previsto en la presente Política, y se tramitarán, en su caso, de acuerdo con el procedimiento interno que tenga establecido el Grupo para cada una de ellas:

- Informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al Informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación sin constituir en sí una vulneración o infracción del ordenamiento jurídico o de los valores y normas internas del Grupo.

- Informaciones que ya estén disponibles para el público o que constituyan meros rumores.

- En España, aquellas informaciones que se refieran a acciones u omisiones susceptibles de ser inadmitidas a trámite según lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 2/23.

2.3. Garantías. Confidencialidad y prohibición de represalias

La presente Política asiste a todos los empleados del Grupo y terceros que se encuentren dentro del ámbito personal de aplicación descrito en el apartado siguiente, que revelen o comuniquen informaciones sobre las acciones/omisiones o conductas contenidas en el apartado anterior, siempre que la revelación o comunicación se realice de buena fe, incluso si a posteriori la información resultara incorrecta.

Actuar de buena fe significa actuar con una creencia y una intención honesta la conciencia honesta de que se han producido o pueden producirse infracciones o hechos graves perjudiciales en relación con la legislación vigente, con el Código Ético o con las Políticas o procedimientos internos del Grupo. Esa buena fe es la expresión de su comportamiento cívico y se contrapone a otras actuaciones que, por el contrario, resulta indispensable excluir de la protección que se otorga a través de la presente Política a los Informantes, tales como la remisión de informaciones falsas o tergiversadas, así como aquellas que se han obtenido de manera ilícita.

Confidencialidad

La presente Política garantiza la confidencialidad de las comunicaciones que sean remitidas a través del Canal de Información o Línea Ética, estableciendo todas las medidas a su alcance para garantizar la confidencialidad cuando la comunicación sea remitida por canales de denuncia que no sean los establecidos en la presente Política o el Grupo tenga conocimiento de esta a través del personal no responsable de su tratamiento. Asimismo, garantiza, con las salvedades que se estipulan en el apartado relativo al procedimiento, la confidencialidad en la tramitación interna de las comunicaciones recibidas.

Medidas concretas de protección al Informante. Prohibición de represalias.

El Grupo prohíbe expresamente las represalias, así como la amenaza o la tentativa de estas, contra cualquier Informante de buena fe al amparo de lo dispuesto en la presente Política. Del mismo modo, se prohíbe expresamente la realización de acusaciones falsas de manera intencionada, o maliciosas.

La vulneración de estas prohibiciones será considerada como una infracción muy grave que podría ser objeto de las medidas disciplinarias que correspondan, de la aplicación de las sanciones internas y/o las que se establezcan expresamente en la legislación aplicable, incluido, en su caso, el cese de la relación laboral. Todo ello, sin perjuicio de la comunicación a las autoridades competentes en aquellos casos en los que legalmente corresponda hacer esta comunicación.

En consonancia con lo anterior, se prohíbe expresamente la toma de represalias, amenazas o tentativa de las mismas, contra cualquier persona física o jurídica, sea empleado o tercero, que se encuentre comprendida dentro del ámbito de aplicación personal descrito en el apartado siguiente.

Se incluyen dentro de las represalias, a título meramente enunciativo:

- Suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes.
- Degradación o denegación de ascensos.
- Cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo.
- Denegación de formación.
- Evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales.
- Imposición de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias.
- Coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Acciones de finalización anticipada o anulación de un contrato de servicios.
- Discriminación, marginación o trato injusto.

- No conversión de un contrato de empleo temporal en indefinido o en un contrato de mejores condiciones, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas respecto al citado contrato, anteriores a la comunicación de su información.
- No renovación o rescisión anticipada de un contrato de trabajo temporal.
- Daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos.
- Inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo sectorial, formal o informal, que implique que en el futuro la persona no encontrará empleo en dicho sector.
- Resolución anticipada o cancelación de contratos de bienes o servicios con la empresa participada por el Informante o de la que este forme parte como trabajador.
- Anulación de un permiso o autorización.

El Grupo de igual manera velará porque se protejan los derechos de cualquier persona que sea incriminada y se le garantizará el debido proceso administrativo conforme a la normatividad local.

3. Responsabilidades del cumplimiento de la Política:

La presente Política es de aplicación, prohibiéndose la adopción de represalias según lo dispuesto en el apartado precedente, a los Informantes que, habiendo obtenido información de forma lícita sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, decidan comunicarla de buena fe, comprendiendo en todo caso:

a) las personas que tengan la condición de empleados o trabajadores por cuenta ajena;
b) extrabajadores;
c) franquiciados;
d) accionistas;
e) partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de la empresa, incluidos los miembros no ejecutivos;
f) cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas, franquiciados y proveedores.
g) Informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.
h) representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al Informante.
i) personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el Informante, asistan al mismo en el proceso,
j) personas físicas que estén relacionadas con el Informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del Informante;
k) autónomos;
l) 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. A estos efectos, se entiende que la participación en el

4. Responsable del sistema. Responsabilidades

El Grupo ha decidido, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 8.1 Ley 2/2023 de 20 de febrero, nombrar al director Global de Recursos Humanos, D. Alejandro Robles Sole, con D.N.I./N.I.F. número 51.068.309-Y, como persona física Responsable de la gestión del Sistema Interno de Información. Dadas las características del cargo que ocupa le permitirán desarrollar sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos del Grupo sin tener que solicitar autorización al órgano de administración.

Asimismo, el Responsable de la gestión del Sistema Interno de Información designa al Responsable de Auditoría Interna para la gestión y filtrado de todas las informaciones recibidas a través del Canal de Información o Línea Ética al amparo de lo dispuesto en la presente Política. No obstante, aquellas informaciones que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de la Ley 2/23 serán gestionadas directamente por el Responsable de la gestión del Sistema Interno de Información, apoyándose, en su caso, en aquellas personas que se contemplan en procedimiento implementado con la presente Política.

En aquellos casos en que el Responsable de la gestión del Sistema Interno de Información no pueda desempeñar la gestión directa (vacaciones, bajas, incapacidades temporales), la gestión del Sistema Interno de Información recaerá en la persona que designe Responsable de la gestión del Sistema Interno de Información, siempre que cumpla con las atribuciones y características de este puesto de acuerdo a lo establecido con la Ley 2/23. Cuando tales situaciones afecten al Responsable de Auditoría interna, le sustituirá el director local de RRHH, en los países donde opere el Grupo que no sean España, y en el caso de España, le sustituirá el Responsable de la gestión del Sistema Interno de Información o la persona que este designe.

Política Global Canal Interno de Información o Línea Ética

Rol	Responsabilidad
Órgano de administración	Implementación y aplicación de la presente Política y nombramiento del Responsable de la gestión del Sistema Interno de Información. Difusión de la presente Política entre el personal afectado por su cumplimiento y desarrollar los planes de entrenamiento que sean necesarios.
Responsable del Sistema Interno de Información D. Alejandro Robles Sole director global de RRHH (CHRO)	Gestionar Canal de Información o Línea Ética. Garantizar el funcionamiento adecuado del Canal Interno de Información o Línea Ética. Garantizar que las denuncias se reciban, procesen y resuelvan de manera adecuada y efectiva conforme a lo dispuesto en la presente Política. Supervisar la aplicación de la presente Política por los empleados del Grupo que puedan ser responsables de algunas de las tareas detalladas. Acceder y tratar la información cumpliendo con las normas, políticas y procedimientos establecidos relativos a la información. Mantener y aplicar los controles definidos en la Política. Aclarar dudas relativas a la aplicación de la presente Política Aquellas atribuciones contempladas específicamente en la Ley 2/23.

Rol	Responsabilidad
Head of Legal o Responsable global del Departamento Jurídico	Revisar la Política y mantenerla actualizada de conformidad con la legislación española. Coordinar con el Responsable legal local de cada país la revisión y adaptación de la presente Política a la legislación local. Asesorar al Responsable del Sistema Interno de Información y a cuantas personas intervengan en el procedimiento que se desarrolla tras la recepción de una información en relación con el cumplimiento de la presente Política o en la solución de controversias derivadas de su aplicación, y la adopción, en su caso, de las medidas legales que correspondan en relación con los hechos Aclarar dudas relativas a la aplicación de la presente Política
Responsable del Departamento Jurídico local en esta materia en aquellos países donde opere el Grupo que no sean España	Revisar la Política y mantenerla actualizada de conformidad con la legislación aplicable en el país en cuestión Aclarar dudas relativas a la aplicación de la presente Política

Política Global Canal Interno de Información o Línea Ética

Rol	Responsabilidad
Comité Ético	Conformado por el Responsable del Sistema, D. Alejandro Robles Sole, Director global de RRHH (CHRO), Director del Departamento de Legal y Responsable de Auditoría Interna. Evaluar las informaciones que puedan derivar en la adopción de medidas disciplinarias, aquellas que en las que se determine que los hechos informados pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito y, en general aquellas que puedan tener un mayor alcance e impacto en el Grupo. Establecer contacto, de ser necesario, con los miembros del Comité de Dirección y los directores locales de DDHH en relación con las acciones a tomar con los empleados y terceros.
Responsable Local de personal/Recursos Humanos	Recibir, documentar y evaluar las denuncias que no sean recibidas a través de los canales éticos sino directamente a través de las jefaturas de departamentos locales. Reportar las denuncias al comité de ética local conformado por la Gerencia de País, Responsable Local de Recursos Humanos y el Responsable local del Departamento de Legal. Reportar las denuncias evaluadas y tramitadas al Comité de Ética Corporativo.

Rol	Responsabilidad
Responsable de Auditoría Interna	Recibir las denuncias a través del Canal Interno de Información o Línea Ética o que lleguen directamente al Departamento de Auditoría Interna y derivarlas a quien corresponda según lo establecido en el procedimiento. Mantener la estricta confidencialidad de la información recibida, los datos del Informante y del denunciado. Seguir protocolos de investigación, análisis de información, documentación de evidencia de las denuncias recibidas. Informar al Informante a través de los canales habilitados, el estatus de la denuncia siguiendo legislación aplicable en la Unión Europea y Local. Detectar y recomendar mejoras. Denunciar a través de los canales habilitados los actos cometidos por empleados o terceros dentro de los procesos del Grupo. Aclarar dudas relativas a la aplicación de la presente Política

5. Revisiones

Este documento debe ser revisado cada vez que se realice un cambio significativo en la organización o dentro del proceso específico y también cuando la normatividad del país haya incluido cambios relevantes.

6. Vigencia

La presente Política desde su aprobación es de aplicación inmediata y permanente.

7. Requisitos normativos cubiertos por este documento

Esta Política ha sido redactada al amparo de lo dispuesto en 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; y de 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.

El Grupo con la redacción de esta Política ha contemplado igualmente lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales.

Con la implementación del Canal Interno de Información o Línea Ética el Grupo persigue igualmente dotarse de un importante sistema de control interno al amparo de lo dispuesto en el art. 31 bis del Código Penal sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

En relación con España, y en concreto, con aquellas informaciones o denuncias recibidas que sean susceptibles de considerarse como acoso laboral, acoso moral, o, en general, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito del Grupo o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, se tramitarán de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 54 del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, registrado y publicado en virtud de Resolución de 19 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, y que se encuentra contemplado en la Política Global del Grupo contra el acoso y la intimidación.

Existe un Protocolo de Acoso específico del Grupo que regula las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, el cual se sustanciará de acuerdo con el mismo, tal y como establece el Plan de Igualdad de la compañía. Las personas a las que se dirija la presente Política que se encuentren en una de estas situaciones deberán presentar una denuncia escrita según lo establecido en el citado Protocolo y enviarla a la siguiente dirección de correo electrónico: comisionigualdad@fooddeliverybrands.com para que pueda dar comienzo a la investigación de los hechos denunciados por ese motivo

8. Procedimiento

8.1. Canal de comunicación

La persona que desee informar en el marco de aplicación de la presente Política tendrá a su disposición un formulario on-line, al cual se puede acceder directamente en la página web www.fooddeliverybrands.com entrando en link del Canal de Información o Línea Ética.

No obstante, lo anterior, el Informante podrá solicitar a través del Canal Interno de Información o Línea Ética presentar la información en una reunión presencial, la cual deberá llevase a cabo en el plazo máximo de siete días desde el envío de su comunicación. El Grupo, comunicará al Informante a través de la herramienta Canal Interno de Información el día, hora y el lugar en el que se mantendrá la reunión.

8.1.1. Contenido de la información

Para que se puedan tramitar la información recibida en el Canal Interno de Información o Línea Ética, cualquier información transmitida deberá contener al menos los siguientes datos:

a) Datos identificativos del Informante (opcional puesto que el Canal Interno de Información o Línea Ética permite la presentación anónima de la información).

b) Datos identificativos del denunciado, en su caso.
c) Hechos investigados.
d) Identificación de testigos, si los hubiera, evidencia documental, o de cualquier otro tipo y formato, que apoye la denuncia reportada. Si no hay evidencia aportada, la denuncia deberá incluir unos indicios mínimos que deben permitir obtener información que conduzca a la investigación.
e) Al realizar la comunicación, el Informante podrá indicar si lo desea un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones, así como cualquier información o documentación de interés.

En aquellos casos en los que se aporten varias informaciones sin conexión entre sí, el Responsable del Sistema podrá decidir en cada caso su tramitación en un mismo procedimiento o en procedimientos separados, pudiendo proceder al archivo de aquellas informaciones que no tengan fundamento y continuar con el procedimiento respecto de las que sí lo tienen.

8.1.2. Formulario

Este canal consiste en un link localizado en el sitio web del Grupo que direcciona al Informante a un formulario on-line para registrar la información que quiere comunicar y anexar, en su caso, la evidencia o indicios que la soporten. En este formulario, el Informante podrá decidir si la información la realizará de forma anónima o, en su caso, aportará sus datos de contacto.

Teniendo en cuenta que la información que se proporcione puede dar lugar a decisiones que afecten a otros, se insta a la persona que decida ponerse en contacto con el Grupo a través del Canal Interno de Información o Línea Ética, a que se guíe en todo momento basado en la buena fe y valore de forma honesta si dispone de motivos razonables para creer, a la luz de las circunstancias y de la información de que disponga, que los hechos que denuncian son ciertos.

El texto explicativo en el sitio web indicará que el contenido de la información y de los datos personales de los Informantes tienen un carácter confidencial. Y hará énfasis en la tipología de hechos y/o conductas que son objeto de la información a través del Canal Interno de Información o Línea Ética y cuales están excluidas; informando al Informante que para los casos de peticiones y quejas que estén excluidos de la aplicación de la presente Política, cual es el procedimiento adecuado para comunicar las mismas.

8.2. Tramitación de la información recibida a través del Canal Interno de Información o Línea Ética.

8.2.1. Información al Informante. Inadmisión de la comunicación.

Una vez recibida la información, el remitente de esta recibirá un acuse de recibo de la comunicación en un plazo de siete días a partir de la recepción salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

En el transcurso de la investigación, la persona que haya hecho uso del canal recibirá información en relación con los avances y resultados de la investigación, salvo en los casos en los que la persona haya decidido presentar la información de forma anónima, en cuyo caso deberá ser el propio Informante quien obtenga información del estado de su comunicación siguiendo las instrucciones que constan en el Canal Interno de Información o Línea Ética para el seguimiento de aquellas informaciones que se hayan remitido de forma anónima. Así mismo, las personas que faciliten sus datos de contacto podrán ser contactadas en el caso de que sea necesaria información adicional a la remitida en primera instancia.

Cualquier información proporcionada al Informante tendrá como límite las obligaciones de confidencialidad, el honor de los investigados y restricciones de acceso a datos personales que establece la Ley 2/2023 y la normativa de

protección de datos. Por este motivo, se establecerá caso por caso la información concreta que se le facilita a cada informante, pudiendo darse casos donde no pueda facilitarse información.

En todo caso, se proporcionará al Informante información sobre las medidas previstas o adoptadas como seguimiento de la Información, en la medida de lo posible, y con sujeción a las demás obligaciones de confidencialidad.

No obstante, lo anterior, las acciones y comportamientos susceptibles de ser comunicadas a través del Canal Interno de Información o Línea Ética se podrán inadmitir, no siendo objeto del procedimiento y protección contemplados en el presente procedimiento en los siguientes casos:

a) Cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.

b) Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico. No obstante, aquellas acciones y comportamiento susceptibles de ser constitutivas de una infracción del ordenamiento jurídico de un país donde opere el Grupo o del Código Ético y las Políticas y procedimientos internos de la empresa, se podrán admitir si cumplen con los requisitos y salvedades que se contemplan el apartado de Garantías.

c) Cuando la comunicación carezca manifiestamente de fundamento o existan indicios racionales de haberse obtenido mediante la comisión de un delito.

d) Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de Derecho que justifiquen un seguimiento distinto.

En estos 4 supuestos de inadmisión, esta se comunicará al Informante la inadmisión a través del Canal de Información o Línea Ética, dentro del plazo máximo legalmente establecido para dar contestación al Informante.

Por este motivo, se recomienda al Informante revisar detenidamente el citado apartado donde también se detallan aquellas Informaciones excluidas dentro del ámbito de aplicación de la presente Política.

8.2.2. Evidencia de la información y solicitud de información al Informante

Si el Informante no ha aportado evidencia o indicios suficientes que apoyen los hechos investigados y la información aportada no permite abrir con las debidas garantías una investigación, se le solicitará a través del medio de contacto aportado, o bien a través del propio Canal Interno de Información o Línea Ética -en el caso de información anónima- que incluya información adicional o amplíe el detalle de los hechos con la aportación de los indicios que han motivado la presentación de su información. Si el Informante no aporta ninguna nueva información que permita avanzar en la investigación del caso, se cerrará el caso en un plazo de treinta (30) días desde que haya contactado con él, o, en los casos de informaciones anónimas, desde que se haya actualizado el estatus solicitándole información adicional, lo cual será informado al Comité Ético y al propio Informante.

El formulario web permite presentar una información de forma anónima, a la cual se asignará un número de registro que se anexará el requerimiento de

información para que cuando el Informante ingrese a conocer el estado de su comunicación pueda enterarse del estado de tramitación de esta, así como de cualquier información adicional que le pueda ser requerida.

Con carácter general, desde el Canal Interno de Información o Línea Ética se dará una respuesta al Informante en un plazo no superior a tres meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

8.2.3. Confidencialidad

El Grupo se compromete a no revelar la identidad de la persona que informa o la identidad de la persona objeto de la información, salvo en casos que sea estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o en el caso de que Informante lo solicitara expresamente, y salvo cuando se actúe de acuerdo con los requerimientos legales.

Esta garantía de confidencialidad aplicará cuando la información sea recibida a través del Canal Interno de Comunicación o Línea Ética, y en aquellos casos en los que la comunicación sea remitida por canales que no sean los establecidos en la presente Política o se comunique a miembros del personal no responsable de su tratamiento, y, asimismo, el establecimiento de la obligación del receptor de la comunicación de remitirla inmediatamente al Responsable del Sistema.

Cualquier empleado del Grupo al que se le comunique cualquier información contemplada en la presente Política, deberá guardar absoluta confidencialidad en relación con la misma y borrar cualquier información relativa a la misma, en su caso, teniendo obligación de comunicarlo a la mayor brevedad posible al

Responsable del Canal Interno de Información o Línea Ética o, en su defecto, al Responsable local del canal. El incumplimiento de esta obligación por el empleado receptor de la información se considerará como falta muy grave dando lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización del Grupo, a la imposición de una sanción, incluyendo la posibilidad del cese de la relación laboral.

Asimismo, cualesquiera empleados que sean entrevistados durante la tramitación del procedimiento tienen obligación de confidencialidad en relación con la información a la que puedan acceder como consecuencia de ello, teniendo la obligación, en el caso de que se le requiera por estimarse necesario, de suscribir un documento de confidencialidad respecto a la información a que se ha accedido. Este canal está gestionado por el Responsable de la gestión del Sistema Interno de Información, y en los casos previstos en la presente Política, las personas que este designe, con total confidencialidad, de forma que tanto la recepción como la investigación y gestión de las informaciones, hasta la completa resolución del hecho investigado, sin perjuicio de que pueda recabar la colaboración de todas aquellas personas que estime necesarias para llevar a cabo una eficiente investigación y resolución del hecho investigado.

En lo relativo a las denuncias relativas a Acoso Laboral o Sexual en España, estas serán remitidas al Responsable local del Departamento Personal o RRHH, para darle el curso que corresponda de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 54 del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, registrado y publicado en virtud de Resolución de 19 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, y que se encuentra contemplado en la Política Global del Grupo contra el acoso y la intimidación.

El Responsable de la gestión del Sistema Interno de Información velará por la confidencialidad de las comunicaciones y la objetividad en el análisis de estas.

Cualquier información que facilitada a través del Canal Interno de Información será tratada de forma diligente y estrictamente confidencial, salvo en casos en los que esto no fuera posible por requisitos legales o para llevar a cabo una correcta investigación. Toda la información será tratada con absoluto cuidado.

8.2.4. Proceso de Investigación de la información. Derechos del investigado

Una vez recibida la información y bajo las condiciones descritas en los numerales anteriores, el proceso que conlleva es el siguiente:

1. Valoración de los hechos y la evidencia. Se determinará la suficiencia de los hechos comunicados y la evidencia o indicios aportados para determinar la continuidad o no de la investigación. Comunicándole al Informante, en su caso la inadmisión de la información comunicada cuando se entre fuera del ámbito de aplicación de la presente Política o en los supuestos señalados en el apartado 8.2.1.

2. Notificación al Informante. Se informará al Informante, a través del Canal Interno de Información o Línea Ética, que la información ha sido recibida, en un plazo no superior a los siete días a partir de la recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

3. Solicitud de aportación de evidencia, indicios o ampliación de los hechos. Si con la información suministrada no es posible adelantar una investigación, se le solicitará información adicional al Informante a través del Canal Interno de Información o Línea Ética. Se le indicará que en un plazo de 30 días debe suministrarla o de lo contrario el caso será cerrado.

4. Con información suficiente, se procederá a realizar la investigación con procedimientos de auditoría.

   a. Obtención de información de los sistemas del Grupo.
   b. Solicitud de documentos.
   c. Recorridos de proceso y visita a las instalaciones de la sociedad del Grupo o área física involucrada.
   d. Realización de entrevistas a los terceros del proceso no involucrados directamente en la información.

Durante la investigación se decidirá si necesita confirmar en alguna persona distinta de los descritos en el presente procedimiento (director financiero, director de sistemas o servicios de la información, CIO, CISO, DPO, etc), y, en este caso, compartirá la información mínima e indispensable para que esta persona pueda asesorar en cuanto a su área de conocimiento y responsabilidad en relación con los hechos investigados.

5. Declaración del investigado. Esta declaración deberá llevarse a cabo necesariamente en el plazo máximo de 1 mes desde la presentación de la Información. Se citará a la persona involucrada en la información para que aporte su versión sobre los hechos investigados. Este paso será realizado por el director del departamento de Recursos Humanos local, en acompañamiento de Auditoría Interna y el Departamento Legal local. Previo a este paso, se ha preparado un cuestionario que permita obtener detalle, esclarecimiento de los hechos y toma de decisiones. En España, esta declaración se prestará directamente ante el Responsable del Sistema y, en su caso, el directivo designado por el Responsable del Sistema como apoyo durante la investigación.

6. Se informará al Comité Ético del Grupo para el inicio de la toma de decisiones, cuando el caso así lo requiera. Para casos que se encuentren fuera del ámbito de aplicación de la Ley 2/23 y que no representen un impacto económico relevante para el Grupo, o afecten a la reputación e imagen del Grupo a nivel global, la decisión sobre la persona involucrada es de carácter local.

7. Notificación al Informante sobre avance de la investigación de la denuncia, siempre que sea posible y aconsejable. Si no hubiera razones fundadas para no hacerlo, durante los 30 días a partir de la recepción de la denuncia, se le notificará al Informante, directamente o través del Canal Interno de Información o línea Ética -en los casos de informaciones presentadas de forma anónima-, que esta se encuentra en investigación.

8. Notificación de cierre de denuncia. A los tres meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo al

Informante y, en aquellos casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo de otros 3 meses, el plazo máximo se ampliaría a 6 meses.

- **Derechos del investigado.**

Toda persona afectada por una información objeto de la presente Política tiene derecho a:

- que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, y a ser oída en cualquier momento, de conformidad con el *usus fori* de cualquier investigación.

- que se respete la presunción de inocencia y al honor, así como a la garantía de los derechos fundamentales de los investigados, quienes tienen derecho a conocer en todo momento los hechos sobre los que se les investiga, a prestar declaración tantas veces cuanto quiera, y a aportar aquellos elementos de descargo que considere necesario.

8.2.5. Principios generales del procedimiento

Con carácter general, todos los empleados tienen obligación de colaborar con los procesos de investigación que se les requiera y que el incumplimiento de esta obligación podría dar lugar a medidas disciplinarias e incluso a posibles multas previstas en la Ley. También recomendamos que se haga constar que ello es sin perjuicio del derecho de la persona a no auto inculparse. Asimismo, el Grupo garantiza que, durante el procedimiento destinado a esclarecer cualquier tipo de información comunicada a través del Canal Interno de Información o Línea Ética, las personas que pudieran resultar afectadas por la comunicación

tendrán derecho a la presunción de inocencia, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en la Ley 2/23, y siempre que ello sea posible a tenor de la debida confidencialidad de los implicados y no ponga en peligro el esclarecimiento de los hechos investigados, así como a la misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento siempre.

8.3. Comité Ético

Este Comité estará formado por el Responsable del Sistema Interno de Información, el director del Departamento Jurídico y el Responsable de Auditoría Interna.

El Comité evaluará las informaciones que puedan derivar en la adopción de medidas disciplinarias, aquellas que en las que se determine que los hechos informados pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito y, en general aquellas que puedan tener un mayor alcance e impacto en el Grupo

No obstante, lo anterior, en el caso de que Responsable de Auditoría Interna lo considere necesario podrá convocar al Comité Ético para dar una respuesta suficiente o para, en su caso, llevar a cabo la investigación de la irregularidad denunciada.

El Comité Ético es el órgano decisorio en las acciones a tomar cuando la investigación de una denuncia concluya en la responsabilidad de empleados del Grupo o terceros, o cuando los hechos investigados tengan un impacto económico relevante para el Grupo o afecten a la reputación o imagen del Grupo a nivel global.

Así mismo, dentro del proceso de toma de decisión sobre las responsabilidades encontradas, quien presida el Comité informará y consultará con el miembro del ELT responsable del Departamento al que pertenezca (n) la (s) persona (s) involucrada (s) en los hechos investigados.

El CEO del Grupo a podrá participar en el Comité Ético cuando lo considere oportuno y especialmente en aquellos casos que, una vez concluida la investigación, la información se susceptible de causar un impacto económico relevante para el Grupo o afecten a la reputación o imagen del Grupo a nivel global, siendo en estos casos presidente del Comité.

8.3.1. Comité Ético Local

Cuando las informaciones se reciban directamente en las sociedades que conforman el Grupo, pero que se encuentren fuera del ámbito de aplicación de la Ley 2/23, a través de los Departamentos de Recursos Humanos, Jurídico o de la jefatura del Informante, estas se gestionarán de forma local a través de un comité conformado por la Gerencia de País, el (la) Dirección de Recursos Humanos y el (la) responsable del área jurídica.

Las informaciones gestionadas localmente serán informadas al Comité de Ética Corporativo.

8.3.2. Informaciones sobre un miembro del comité ético. Situaciones de conflicto de interés

Si la información afecta directamente al Responsable del Sistema, al Responsable de Auditoría Interna o al director del Departamento Jurídico, la denuncia deberá presentarse en un primer momento necesariamente de forma anónima por el Informante puesto que el Responsable de Auditoría Interna deberá apartarse del proceso e informará de la denuncia deberá enviar la información directamente al representante en ese momento del órgano de administración quien llevará a cabo la investigación apoyándose en aquellos directivos cuya participación en el proceso sea imprescindible para poder llevar a cabo la investigación con las suficientes garantías.

9. Canales externos información y remisión de los hechos constitutivos de delito a las autoridades

- **Canales externos de información**

Sin perjuicio del recurrir al Canal Interno de Información o Línea Ética objeto de la presente Política, los Informantes tienen a su disposición los siguientes canales externos:

A. Canales externos habilitados por la Unión Europea:

Los informantes disponen de los siguientes canales externos para la comunicación de infracciones de las normas e intereses de la Unión Europea:

1. *Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF):*

La OLAF dispone de un canal externo propio para la denuncia de fraudes u otras irregularidades graves con posibles repercusiones negativas para los fondos públicos de la UE (ingresos, gastos o activos de las instituciones de la UE).

Las denuncias pueden formularse de forma anónima a través de los siguientes medios:

- En línea, a través del Sistema de notificación de fraudes:

https://fns.olaf.europa.eu/main_es.htm

- *Por correo postal*:

  European Commission

  European Anti-Fraud Office (OLAF)

  1049 Brussels

  Bélgica

2. *Fiscalía Europea (EPPO)*:

- En línea, a través del servicio «Report a Crime»:

https://www.eppo.europa.eu/es/form/eppo-report-a-crime

La Fiscalía Europea no recibe denuncias anónimas, por lo que la comunicación de infracciones a través de este canal requiere la identificación previa del informante.

B. Canales externos habilitados a nivel nacional:

A nivel nacional, los informantes, además de la información a las autoridades competentes (Ministerio fiscal) dispondrán del canal externo que se habilite al efecto por la Autoridad Independiente de Protección al Informante, A.A.I. En la actualidad, tanto la entidad como el canal están pendientes de constitución.

- **Remisión de los hechos constitutivos de delito.**

El Grupo aplicará las medidas oportunas, incluidas las disciplinarias, ante cualquier incumplimiento de la presente Política, remitiéndose al Ministerio Fiscal con carácter inmediato la información recibida cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea

10. Tratamiento de datos

El Grupo se compromete a respetar y a aplicar la normativa en vigor con relación a la protección de datos, con especial atención a las disposiciones del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

Los datos personales y la información que usted proporcione serán tratados por con la finalidad de procesar e investigar su inquietud.

Los datos personales y la información que proporcione podrán ser comunicadas a la policía y/o a cualquier otra autoridad de aplicación de la ley o regulatoria para fines de investigación.

Usted puede ejercer en cualquier momento sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación al tratamiento, así como, a la portabilidad de los datos enviando un correo a dpo.es@fooddeliverybrands.com

Igualmente deberá informarse que, especialmente cuando no haya obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos, el titular de los datos tiene derecho a presentar una reclamación ante la autoridad nacional de control, siendo en el presente caso la Agencia Española de Protección de Datos.

El Grupo se compromete a respetar y a aplicar la normativa en vigor con relación a la protección de datos, con especial atención a las disposiciones del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

Los datos personales y la información que usted proporcione serán tratados por con la finalidad de procesar e investigar la información proporcionada.

Los datos personales y la información que proporcione podrán ser comunicadas a la policía y/o a cualquier otra autoridad de aplicación de la ley o regulatoria para fines de investigación.

Usted puede ejercer en cualquier momento sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación al tratamiento, así como, a la portabilidad de los datos enviando un correo a la siguiente dirección de correo electrónico: dpo.es@fooddeliverybrands.com

Igualmente deberá informarse que, especialmente cuando no haya obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos, el titular de los datos tiene derecho a presentar una reclamación ante la autoridad nacional de control, siendo en el presente caso la Agencia Española de Protección de Datos.

Información básica sobre Protección de Datos

Responsable del tratamiento:

En España, FOOD DELIVERY BRANDS, S.A.

En el resto de los países, la sociedad filial.

Finalidad del tratamiento y Legitimación:

Finalidad: Gestión y funcionamiento del canal interno de comunicación denominado Canal de Denuncias o Línea Ética

Base legitimadora: Obligación legal y consentimiento explícito del interesado.

Destinatarios de cesiones de datos: No existen cesiones de datos.

Destinatarios de transferencias internacionales de datos: Los datos facilitados podrán ser comunicados a terceros cuando sea necesario para cumplir con las finalidades del tratamiento.

Derechos de los interesados: Derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica y detalla en la información adicional.

Información adicional

El presente documento tiene por objeto establecer la Política de Privacidad en la herramienta utilizada para recepcionar la información que los Informantes proporcionen.

En este documento le explicamos cómo recopilamos, utilizamos, compartimos y protegemos su información de carácter personal

Nos importa la opinión de nuestros usuarios, por lo que, si tiene alguna pregunta sobre nuestra Política de Privacidad, puede contactarnos en la dirección mencionada anteriormente o hacerlo a través de un correo electrónico dirigido a la siguiente dirección de correo electrónico:

dpo.es@fooddeliverybrands.com

Política Global Canal Interno de Información o Línea Ética

Para nosotros es muy importante la transparencia, es por ello que le pedimos que dedique unos instantes a la lectura de esta Política de Privacidad, cuyo objetivo es garantizar el total cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos, a fin de que pueda tomar una decisión al respecto.

RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO

¿Quién es el responsable del tratamiento de sus datos?

- En España

Identidad: FOOD DELIVERY BRANDS, S.A. A-78.849.676

Dirección postal: C/ Isla Graciosa, nº7, 28703, San Sebastián de los Reyes, Madrid

Teléfono: 916576200

Contacto DPO: dpo.es@fooddeliverybrands.com

En el resto de países, la filial del Grupo, con los datos de contacto comunicados en cada momento a sus empleados.

FINALIDAD DEL TRATAMIENTO

¿Con qué finalidad tratamos sus datos personales?

En FOOD DELIVERY BRANDS se trata la información facilitada por las personas interesadas con el fin de:

- Gestionar cualquier información que se tramite a través del Canal Interno de Información o Línea Ética.

En caso de que FOOD DELIVERY BRANDS trate sus datos para unos fines distintos para los que se obtuvieron (definidos anteriormente) se le proporcionará, antes de dicho tratamiento, información sobre esta nueva finalidad.

El interesado será el único responsable en el supuesto de haber facilitado datos falsos, inexactos, incompletos o no actualizados.

¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos?

Los datos personales proporcionados se conservarán mientras no solicite su supresión o cancelación y siempre que resulten adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario para los fines para los que sean tratados.

¿Será necesario que nos facilite todos sus datos?

Sí, será necesario que nos facilite todos los datos personales que se identifican como obligatorios en el formulario.

CONFIDENCIALIDAD

FOOD DELIVERY BRANDS se compromete a respetar su confidencialidad y a utilizarlos de acuerdo con las finalidades propias del tratamiento, así como a dar cumplimiento a su obligación de guardarlos y adaptar todas las medidas para evitar la alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, de acuerdo con lo establecimiento en el RGPD.

NORMA DE USO Y RESPONSABILIDAD DEL USUARIO

El usuario declara y garantiza que es mayor de edad y dispone de capacidad legal necesaria para proporcionar sus datos a FOOD DELIVERY BRANDS.

El usuario se compromete a no realizar acciones fraudulentas y a facilitar los datos necesarios de forma veraz y exacta. La falta de veracidad o la entrega incompleta de los datos facilitados será exclusivamente responsabilidad del usuario.

LEGITIMACIÓN

¿Cuál es la legitimación para el tratamiento de sus datos?

La base legal para el tratamiento de sus datos está basada en el consentimiento explícito para facilitarle la información solicitada por usted, así como la resolución de las denuncias, dudas y consultas.

¿Tiene el interesado derecho a retirar su consentimiento?

Sí, el interesado tiene derecho a retirar su consentimiento en cualquier momento, sin que esto afecte a la licitud del tratamiento basada en el consentimiento previo a su retirada.

¿Se realizarán decisiones individuales automatizadas y/o elaboración de perfiles, que produzcan efectos jurídicos o afecten al interesado significativamente de modo similar?

No, en FOOD DELIVERY BRANDS no se llevarán a cabo decisiones automatizadas ni elaboración de perfiles con los datos facilitados por el interesado.

DESTINATARIOS DE CESIONES DE DATOS

¿Se cederán sus datos a otras empresas?

No, no se prevé la cesión de datos a terceros, salvo obligación legal.

DESTINATARIOS DE TRANSFERENCIAS INTERNACIONALES DE DATOS

¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?

FOOD DELIVERY BRANDS podrá comunicar sus datos, para los fines descritos en el apartado '¿Con qué finalidad tratamos sus datos personales?'

DERECHOS DE LOS INTERESADOS

¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos?

Cualquier persona tiene derecho a obtener confirmación sobre si en FOOD DELIVERY BRANDS se están tratando datos personales que le conciernen, o no.

Asimismo, tal y como prevé el Reglamento General de Protección de Datos, le informamos que usted tiene los siguientes derechos:

- **Acceder a sus datos**

Ud. tiene derecho a acceder a sus datos para conocer qué datos personales estamos tratando que le conciernen.

- **Solicitar la rectificación o supresión de sus datos**

En determinadas circunstancias, Ud. tiene derecho a rectificar aquellos datos personales inexactos que le conciernen que sean objeto de tratamiento por

nuestra parte o, incluso, a solicitarnos su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no fueran necesarios para los fines que fueron recogidos.

- **Solicitar la limitación del tratamiento de sus datos**

En determinadas circunstancias, Ud. tendrá derecho a solicitarnos la limitación del tratamiento de sus datos, en cuyo caso le informamos que únicamente los conservaremos para el ejercicio o defensa de reclamaciones tal y como prevé el Reglamento General de Protección de Datos.

- **A la portabilidad de sus datos**

En determinadas circunstancias, Ud. tendrá derecho a recibir los datos personales que le incumban, y que nos haya facilitado, en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento.

- **Oponerse al tratamiento de sus datos**

En determinadas circunstancias y por motivos relacionados con su situación particular, Ud. tendrá derecho a oponerse al tratamiento de sus datos en cuyo caso, dejaríamos de tratarlos salvo que, por motivos legítimos imperiosos, o el ejercicio o la defensa de posibles reclamaciones.

¿Dónde debe dirigirse para el ejercicio de sus derechos?

Para el ejercicio de los derechos, anteriormente mencionados, el interesado podrá ponerse en contacto con FOOD DELIVERY BRANDS por escrito, indicando en el sobre "Protección de datos", al Departamento Internacional de GRUPO FOOD DELIVERY BRANDS, calle Isla Graciosa, nº7, Parque Empresarial "La Marina", C.P. 28703, San Sebastián de los Reyes, Madrid, o bien, mediante correo electrónico a la dirección: dpo.es@fooddeliverybrands.com.

¿Cuándo responderemos su solicitud?

Responderemos a su petición en la mayor brevedad posible y, en todo caso, en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la solicitud. Teniendo en cuenta la complejidad y el número de solicitudes recibidas, dicho plazo podrá prorrogarse otros dos meses en caso de necesidad, en cuyo caso, FOOD DELIVERY BRANDS informará al interesado de dichas prórrogas en el plazo de un mes a partir de la recepción de la solicitud, indicando los motivos de dicha dilación.

¿Tiene el interesado derecho a reclamar?

Sí, el interesado, especialmente cuando no haya obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos, tiene derecho a presentar una reclamación ante la autoridad nacional de control, siendo en el presente caso la Agencia Española de Protección de Datos.

Con carácter previo a la presentación de dicha reclamación el interesado puede dirigirse a la dirección de correo electrónico: dpo.es@fooddeliverybrands.com

SEGURIDAD DE LOS DATOS

Con el objetivo de salvaguardar la seguridad de sus datos personales, le informamos que hemos adoptado todas las medidas de índole técnica y organizativa necesarias para garantizar la seguridad de los datos personales suministrados de su alteración, pérdida, uso indebido, divulgación, y tratamientos o accesos no autorizados, tal como exige la normativa de

protección de datos de carácter personal. En este sentido, FOOD DELIVERY BRANDS garantiza la custodia de los datos objeto de tratamiento, para lo cual adoptará las medidas pertinentes con tales fines, siempre de conformidad con el estado de la tecnología en cada momento. Nuestras medidas de seguridad son permanentemente actualizadas de acuerdo con el desarrollo tecnológico y obligaciones de la normativa en protección de datos. En el caso de que usted facilite datos de un tercero, por ejemplo, para solicitar un pedido de un producto ofertado por FOOD DELIVERY BRANDS, se le informa que será responsable de haber obtenido el consentimiento de la persona y de los datos de esta que facilite a FOOD DELIVERY BRANDS.

Además, en caso de que tenga preguntas acerca del tratamiento de sus datos personales, puede dirigirse a la entidad arriba descrita, en su calidad de responsable, quien está a su disposición en caso de que necesite información adicional al tratamiento de sus datos personales, desee hacer sugerencias o plantear quejas.

FOOD DELIVERY BRANDS no se responsabiliza del tratamiento de sus datos personales de las páginas web que no estén bajo el dominio de FOOD DELIVERY BRANDS, a las que pueda acceder a través de los distintos links que contiene nuestro sitio Web, ni de las medidas de seguridad adoptadas por cualquier otra página Web que permita un vínculo con la nuestra.

ESTE AVISO LEGAL DE PROTECCIÓN DE DATOS PREVALECERÁ FRENTE A CUALQUIER OTRO AVISO LEGAL/CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS QUE CONTENGA CUALQUIER CONDICIÓN QUE CONTRADIGA LO AQUÍ ESTABLECIDO.

Gracias

Para solucionar cualquier duda por favor contactad con legal@fooddeliverybrands.com

FOOD **DELIVERY** BRANDS