

Whistleblowing – POLITICA DEL SISTEMA INFORMATIVO INTERNO

Obiettivo:

Noi di JD Sports Fashion Plc ("noi", "JD Sports" o la "Società") ci impegniamo a condurre gli affari con integrità e in modo rispettoso, onesto ed etico. Se osservi o sospetti un'irregolarità o una violazione, ti chiediamo di seguire la procedura descritta in questa politica. Lo scopo di questa politica è quello di garantire che l'utente possa segnalare una violazione in modo sicuro e che la sua segnalazione venga accolta. La presente informativa spiega dove è possibile inviare la propria comunicazione o richiedere una consulenza sulla procedura da seguire e su cosa aspettarsi in tal caso. La tua comunicazione può riguardare un'infrazione, un'irregolarità, una negligenza o un rischio in questo senso, che riguarda i colleghi, l'interesse pubblico o l'azienda, o anche qualcosa che semplicemente non sembra corretto.

Che cos'è Whistleblowing?

Alcuni interpretano il termine *whistleblowing* come la segnalazione di un illecito, mentre altri interpretano *il termine whistleblowing* come qualcosa di più serio e formale, come una possibile frode, un danno o una negligenza. Questa politica copre la segnalazione di tutti i tipi di irregolarità che rientrano nel suo ambito materiale. Se c'è qualcosa che ti preoccupa, vogliamo che ti senta a tuo agio nel parlarcene.

Informazioni su questa Politica

Lo scopo di questa politica è quello di aiutarti a portare alla nostra attenzione le aree in cui ritieni che le cose non stiano andando come dovrebbero.

In un momento o nell'altro, chiunque può venire a conoscenza di un'irregolarità o di una violazione sul lavoro. Quando vengono segnalate delle irregolarità, di solito possono essere facilmente risolte. La Società incoraggia chiunque sospetti un illecito a portarlo alla sua attenzione per darle l'opportunità di indagare e agire in merito.

Potresti pensare che sia meglio tenere per te la tua preoccupazione e non comunicarla, potresti pensare che il problema non ti riguardi o che sia solo un sospetto. Potresti pensare che segnalare l'irregolarità possa essere sleale nei confronti dei tuoi colleghi, dei dirigenti o dell'azienda, o che possa influire sul tuo trattamento e sul tuo futuro nell'azienda. La presente informativa illustra come possiamo aiutarti a fugare questi timori.

Se ritieni che si stia verificando o si sia verificata un'irregolarità, ti preghiamo di comunicarcelo. In caso di dubbio, facci sapere! Ricorda che tacere su eventuali illeciti potrebbe peggiorare la situazione e minare la fiducia.

Chi deve seguire questa Politica?

Vogliamo che questa politica ti rassicuri sul fatto che è sicuro e appropriato per te parlare con noi e raccontarci le tue preoccupazioni. La politica si applica a chiunque sia direttamente impiegato

dalla Società o da una delle sue consociate, nonché a funzionari, consulenti, appaltatori, lavoratori temporanei, agenti, volontari o stagisti ("Colleghi").

Tutti noi abbiamo la responsabilità di sostenere una buona governance e di garantire buone pratiche all'interno dell'organizzazione. Comunicare un'irregolarità ci dà l'opportunità di imparare. Può aiutare a implementare cambiamenti per migliorare il nostro posto di lavoro per tutti.

Chi è responsabile di questa politica?

L'organo di gestione della Società ha la responsabilità di garantire che la Società fornisca servizi di alta qualità e sia gestita in modo professionale ed etico. Tutti noi abbiamo la responsabilità di alzare la voce di fronte a sospetti fondati di illeciti, indipendentemente dal fatto che le informazioni siano riservate.

Il Direttore delle risorse umane del Gruppo JD Sports è responsabile della supervisione dell'integrità, dell'indipendenza e dell'efficacia degli accordi e dei processi di Whistleblowing della Società, compresa la protezione dell'informatore dalla vittimizzazione.

JD Sports si impegnerà a rendere tutti i Partner consapevoli di questa politica e a comunicarla attraverso i manuali e le guide per i dipendenti. Tutti i soci devono essere consapevoli che una violazione di questa politica sarà presa molto sul serio e potrà comportare conseguenze disciplinari.

Di cosa bisogna essere consapevoli?

Le irregolarità possono avere forme e dimensioni diverse, possono essere qualsiasi cosa. Di seguito è riportato un elenco non esaustivo di esempi di tipologie di soggetti in cui può verificarsi un'irregolarità:

- * Condizioni di lavoro non sicure;
- * Comportamento non etico;
- * Comportamento inappropriato o non professionale;
- * Sospetti di frode, corruzione o concussione;
- * Violazioni della normativa o delle leggi vigenti;
- * Falsificazione delle spese;
- * Violazioni dell'ambiente, della salute, della sicurezza o dei diritti umani; oppure,
- * Divulgazione di informazioni riservate.

Se hai un dubbio su un'irregolarità in una questione di questo tipo e ritieni che dovremmo esserne a conoscenza o indagare, sei pregato di utilizzare questa politica. Tuttavia, non ci sono restrizioni sul tipo di problemi che si possono segnalare nell'ambito di questa polizza, ma la cosa più importante è che lo facciate.

Tuttavia, ricorda che se il tuo reclamo riguarda una questione personale (ad esempio, i termini e le condizioni del tuo contratto di lavoro) la strada migliore è quella delle politiche aziendali in materia di lavoro. Le politiche e i protocolli in materia di lavoro riguardano anche le procedure in materia disciplinare.

Se non sei sicuro di quale politica utilizzare, puoi usare questa politica di Whistleblowing per segnalare l'irregolarità e noi ti consiglieremo sul da farsi. Puoi anche rivolgerti al team delle risorse umane della Società o al Direttore delle risorse umane del Gruppo per una consulenza. Se riteniamo che la tua comunicazione non rientri nell'ambito materiale del sistema informativo interno e che possa essere analizzata e trattata meglio utilizzando una procedura o un canale diverso, te lo comunicheremo.

Non è necessario avere prove o indizi dell'irregolarità segnalata, è sufficiente un sospetto fondato. Non importa se hai commesso un errore se il tuo reclamo è in buona fede.

Come verrai protetto?

È importante chiarire che non subirai ritorsioni per aver fatto una segnalazione in buona fede e fondata di un illecito ai sensi di questa Politica. Qualsiasi ritorsione in tal senso sarà considerata una grave scorrettezza.

Scoraggiare una persona a denunciare un illecito o ritorcersi contro di lei per aver fatto una denuncia può portare a gravi conseguenze e ad azioni disciplinari.

Come segnalarci un'irregolarità?

Se vuoi segnalare un'irregolarità, puoi utilizzare i canali del sistema di segnalazione interno che abbiamo istituito a questo scopo (*Whistleblowing Helpline*). Abbiamo incaricato OneTrust, che è un fornitore terzo di canali di denuncia attraverso i quali è possibile inviare le comunicazioni di denuncia ai sensi della presente Politica sulle denunce. OneTrust è una azienda indipendente che non fa parte della Società. È possibile utilizzare i canali OneTrust 24 ore su 24, 365 giorni all'anno. L'utilizzo dei canali di denuncia è gratuito in tutte le giurisdizioni. Inoltre, OneTrust è in grado di assisterti in tutte le lingue e potrai utilizzare i canali di comunicazione in tutti i Paesi in cui operano la Società e le sue filiali. [Fare clic qui per](#) per accedere al portale Whistleblowing e ai canali di comunicazione interna.

I canali di comunicazione garantiscono anche la riservatezza, come illustrato di seguito. La linea diretta per le segnalazioni nel Regno Unito è: (+44) 0808 189 1053 (verificare sul portale Whistleblowing il numero per gli altri Paesi). Inoltre, è possibile inviare la propria comunicazione attraverso lo strumento online One Trust [cliccando qui](#).

Quando si invia la segnalazione di una violazione, si prega di spiegare dettagliatamente le informazioni che si stanno segnalando e le circostanze di cui si è a conoscenza nel modo più completo possibile. Non è necessario conoscere tutti i fatti o avere prove per dimostrarli, ma la comunicazione deve essere fatta in buona fede.

Nella maggior parte dei casi, il modo più efficace per analizzare e risolvere le irregolarità è quello di segnalarcele e di seguire le nostre procedure. Tuttavia, siamo consapevoli che in alcune circostanze potresti preferire di riferire i fatti a un ente esterno. Ad esempio, se stai cercando una consulenza da parte di un terzo esterno nel Regno Unito, ti consigliamo di contattare *Protect*, una

fondazione indipendente che si occupa di *whistleblowing*. È possibile contattarli telefonicamente al numero (+44) 020 3117 2520, oppure via e-mail all'indirizzo info@protect-advice.org.uk o via web <https://protect-advice.org.uk/contact-protect-advice-line/>.

Quali informazioni devi fornire?

Quando invii una comunicazione, ti invitiamo a fornire il maggior numero possibile di informazioni pertinenti. Informazioni dettagliate ci permetteranno di verificare e indagare più a fondo sui fatti segnalati e di intervenire se necessario.

Questo include:

- * Una descrizione della situazione che ha dato origine alla comunicazione, nonché la storia dell'irregolarità ed esempi di fatti.
- * Nomi delle persone potenzialmente coinvolte, date, luoghi e qualsiasi altra informazione rilevante.
- * Prove e documenti relativi all'irregolarità segnalata. Il caso può essere trattato solo se contiene informazioni sufficienti e se è ragionevolmente possibile ottenere ulteriori informazioni. Anche se non sei a conoscenza di tutti i fatti, ti invitiamo a segnalarci l'irregolarità il prima possibile e a condividere con noi tutti i fatti e le informazioni di cui sei a conoscenza. Non ci aspettiamo che rispondiate a tutto o che dimostri che la tua comunicazione è fondata.

La Società indagherà sulla questione per determinare se vi siano motivi reali per corroborare l'accusa di illecito. Non indagare mai sui fatti e non cercare prove per costruire un caso.

Posso inviare la mia comunicazione in forma anonima?

Sì, è possibile presentare il reclamo in forma anonima. Comprendiamo anche che in alcune circostanze preferiresti parlare prima con qualcuno in modo confidenziale, quindi la persona con cui comunicherai non condividerà dettagli che potrebbero identificarti. Se questo è il caso, ti preghiamo di dirlo fin dall'inizio. Se ci chiedi di non divulgare la tua identità, non lo faremo senza il tuo consenso, a meno che non ti venga richiesto di farlo per adempiere a un obbligo legale. In questi casi, ci confronteremo con te per capire come affrontare al meglio il problema.

Come verrà esaminato il mio reclamo?

La ricezione della tua comunicazione sarà confermata. Una volta ricevuti, i dati saranno analizzati e i passi successivi o le azioni da intraprendere saranno discussi e comunicati all'utente. Ciò può comportare consultazioni informali, una revisione interna informale o anche un'indagine interna o esterna più approfondita, a seconda della natura dei fatti denunciati. Ti informeremo su chi si

occuperà delle indagini sul caso, su come puoi contattarlo e su quale ulteriore assistenza potrebbe essere necessaria da parte tua. Se abbiamo frainteso la tua comunicazione sull'irregolarità o se manca qualche informazione, ti preghiamo di comunicarcelo.

Quando segnali un'irregolarità, vorremmo sapere quale pensi sia il modo migliore per risolvere la questione. Se hai un interesse personale nella questione, ti preghiamo di comunicarcelo subito.

Se è necessaria un'indagine, questa sarà gestita con la massima sensibilità e rapidità e, a seconda della natura dei fatti denunciati, ti sarà comunicato il tempo previsto.

Per quanto possibile, e tenendo conto degli obblighi di riservatezza, ti terremo informato sull'andamento dell'indagine e ti comunicheremo eventuali ritardi. Al termine dell'indagine, ti informeremo dell'esito della stessa. Tuttavia, ti preghiamo di notare che non ti informeremo sulle azioni precise che intraprendiamo se ciò viola il nostro dovere di riservatezza nei confronti di un'altra persona.

In qualsiasi momento della nostra indagine interna, alcune questioni potrebbero dover essere deferite a organismi esterni. In questo caso, discuteremo con te il modo migliore di procedere.

Sia che si segnalino illeciti all'interno o all'esterno, si riceverà un'adeguata protezione da ritorsioni, vittimizzazioni o altri trattamenti sfavorevoli, in conformità con le leggi vigenti. Se in qualsiasi momento ricevi ritorsioni, molestie, vittimizzazioni o altri trattamenti sfavorevoli per aver fatto una segnalazione circostanziata, contattate il Direttore delle risorse umane del Gruppo. Qualsiasi comportamento di questo tipo è grave e può essere considerato un'infrazione grave che può portare al licenziamento.

Cosa succede se la mia comunicazione non viene risolta?

Se ritieni che la tua comunicazione non sia stata risolta in modo soddisfacente, puoi segnalare il caso a una delle persone elencate nell'Allegato 1. Esamineranno il caso con attenzione e discuteranno con te quali sono le persone più adatte a esaminare il tuo reclamo.

Registro

I registri relativi alle *segnalazioni di irregolarità* e ad altre questioni relative al Sistema interno di segnalazione *delle irregolarità* devono essere conservati in modo sicuro per un periodo di sei anni. Una relazione sui risultati delle comunicazioni formali sarà presentata al Chief Financial Officer.

Per le informazioni relative alla protezione dei dati personali si rimanda all'Allegato 2 della presente Politica.

Controllo e proprietà della politica

Il Comitato di Revisione ha la responsabilità generale di garantire che questa politica sia conforme agli obblighi legali ed etici del Gruppo JD.

Il Direttore Risorse Umane del Gruppo ha la responsabilità primaria dell'attuazione della politica,

nonché del mantenimento e del monitoraggio dell'uso quotidiano e dell'efficacia della politica e della gestione di eventuali domande.

La Società si riserva il diritto di apportare in qualsiasi momento le modifiche che riterrà opportune.

ALLEGATO 1

Dettagli di contatto

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

*Prefisso telefonico del Regno Unito: (+44) o (0044).

ALLEGATO 2

Filiali spagnole

Il presente allegato è applicabile alle filiali spagnole della Società e integra - per tali filiali - la Politica di Whistleblowing del Gruppo JD (di seguito, la "**Politica**") per il suo adeguamento come

sistema di segnalazione interna alle disposizioni della Legge 2/2023, del 20 febbraio, che disciplina la tutela delle persone che segnalano violazioni normative e la lotta alla corruzione, mediante la quale viene recepita in Spagna la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (comunemente nota come "Direttiva Whistleblowing"). Pertanto, in virtù delle disposizioni dell'articolo 11 della citata Legge 2/2023, la Politica è stata approvata dalla società madre del gruppo JD Sports (JD Sports Fashion Plc) e i suoi termini generali sono applicabili alle filiali spagnole come politica generale del sistema informativo interno, con le particolarità descritte di seguito. Queste filiali comprendono le seguenti società a cui si applica il presente allegato:

- * JD Spain Sports Fashion 2010, S.L., con Partita Iva nº B-54577275 e sede legale in Avenida del Euro, nº 2, Polígono Industrial Las Atalayas, 03114 – Alicante (España).
- * JD Canary Islands Sports, S.L., con Partita Iva nº B-42574947 e sede legale in Avenida del Euro, nº 2, Polígono Industrial Las Atalayas, 03114 – Alicante (España).
- * Sprinter Megacentros del Deporte, S.L., con Partita Iva nº B-54577275 e sede legale in Avenida del Euro, nº 2, Polígono Industrial Las Atalayas, 03114 – Alicante (España).
- * Iberian Sports Retail Group, S.L. con Partita Iva nº B-54544028 e sede legale in Avenida del Euro, nº 2, Polígono Industrial Las Atalayas, 03114 – Alicante (España).
- * Sport Zone Canarias, S.L., con Partita Iva nº B-42574947 e sede legale in Avenida El Paso 10, 1º, Edificio Multiusos, Polígono Industrial Los Majuelos, San Cristóbal de La Laguna, 38108 - Santa Cruz de Tenerife, Isole Canarie (Spagna).
- * Deporvillage, S.L., con Partita Iva B-65272742 e sede legale in calle Les Tines, nº 32, 08272 - Sant Fruitós de Bages, Barcellona (Spagna).

Attuazione e funzionamento della Politica in Spagna

Il Direttore delle Risorse Umane del Gruppo JD Sports è la persona responsabile dell'attuazione della Politica nelle filiali spagnole, della supervisione del suo corretto funzionamento e della garanzia dell'integrità, dell'indipendenza e dell'efficacia del sistema.

Nonostante ciò, le comunicazioni relative alle filiali spagnole di JD Sports Group saranno gestite da un comitato di assistenti che agisce sotto la supervisione del Direttore delle risorse umane di JD Sports Group. Esso è composto dalle seguenti persone (di seguito "**Comitato per il sistema informativo interno**"):

- Il direttore delle risorse umane delle aziende spagnole,
- Il responsabile dell'ufficio legale interno di queste,
- Il responsabile dell'area diritto del lavoro dello stesso,

- Il Team Leader delle People Relations di queste aziende,
- Il responsabile della conformità delle imprese spagnole.

A sua volta, ai fini dell'art. 8 in base all'articolo 2 della legge 2/2023, i poteri di gestione e trattamento dei fascicoli d'indagine sono delegati a uno dei membri del suddetto comitato aggiunto, in particolare al capo dell'ufficio legale, ad eccezione dei casi in cui vi sia un conflitto di interessi.

In ogni caso, la **Commissione per il Sistema Informativo Interno** deve anche mantenere i doveri di riservatezza, segretezza e assenza di conflitti di interesse nell'esercizio delle sue funzioni.

Ambito di applicazione materiale

La citata legge 2/2023, del 20 febbraio, che disciplina la tutela delle persone che segnalano violazioni normative e la lotta contro la corruzione, stabilisce all'articolo 2.1 il seguente elenco di questioni che rientrano nel suo campo di applicazione materiale:

1.- Atti od omissioni che possono costituire violazioni del diritto dell'Unione europea a condizione che: (a).- Entrino nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea elencati nell'allegato della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, indipendentemente dalla loro qualifica ai sensi del diritto nazionale; (b).- incidano sugli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE); e (c).- abbiano un impatto sul mercato interno, come indicato nell'articolo 26, paragrafo 2, del TFUE, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e gli aiuti concessi dagli Stati, nonché le violazioni relative al mercato interno in relazione ad atti che violano le norme sull'imposta sulle società o a pratiche volte a ottenere un vantaggio fiscale che vanificherebbe l'oggetto o lo scopo della normativa sull'imposta sulle società.

2. Azioni o omissioni che potrebbero costituire un illecito penale o amministrativo grave o molto grave. In ogni caso, si intendono inclusi tutti i reati penali o amministrativi gravi o gravissimi che comportano un danno economico per l'erario e per la previdenza sociale.

Siamo anche consapevoli che le irregolarità possono avere forme e dimensioni diverse. Abbiamo incluso un elenco non esaustivo di esempi di questioni in cui possono verificarsi irregolarità nella sezione "*A cosa prestare attenzione*" della Politica. Vorremmo quindi sottolineare che l'importante è che si porti all'attenzione la tua preoccupazione per un'irregolarità, in modo che possiamo indagare.

Ambito soggettivo

Oltre alle persone definite nella Politica come "Colleghi", questa Politica si applica anche agli ex dipendenti o fornitori di servizi che hanno già terminato il loro rapporto contrattuale con le società del gruppo spagnolo, ai rappresentanti dei dipendenti, ai membri dei comitati aziendali, ai

candidati in un processo di selezione del lavoro, nonché a qualsiasi persona che lavori per o sotto la supervisione e la direzione di appaltatori, subappaltatori o fornitori delle società del gruppo spagnolo.

Da parte loro, se i requisiti e le condizioni legali sono soddisfatti, si applicano anche le misure di protezione previste dalla presente Informativa: (i) alle persone fisiche che, nell'ambito dell'organizzazione in cui presta servizio il segnalante/denunciante, lo assistano nel processo; (ii) alle persone fisiche che siano collegate al segnalante e che possano subire ritorsioni, come colleghi di lavoro o familiari del segnalante; e (iii) alle persone giuridiche, per le quali lavori o con le quali mantenga qualsiasi altro tipo di relazione in un contesto lavorativo o nelle quali detenga una partecipazione significativa.

Processo di indagine

La ricezione della comunicazione avverrà entro sette giorni. Qualora si rendesse necessaria un'indagine, questa sarà condotta in conformità con la procedura di gestione delle comunicazioni e di follow-up della Società. Il processo di indagine non durerà più di tre (3) mesi dalla data in cui abbiamo ricevuto il tuo reclamo (o dalla data in cui avremmo dovuto ricevere il tuo reclamo) e ti informeremo dell'esito dell'indagine entro tale periodo. Tuttavia, questo periodo può essere esteso per altri tre (3) mesi a seconda della complessità del caso.

Riunione fisica

Come indicato nel testo generale della Politica, l'utente può presentare la propria segnalazione di illecito verbalmente o per iscritto utilizzando i canali di segnalazione di OneTrust indicati nella presente Politica. Inoltre, se scegli di non rimanere anonimo e desideri incontrarci per condividere le tue informazioni di persona, puoi anche richiederlo espressamente attraverso i canali di comunicazione OneTrust-Whistleblowing Helpline di cui sopra e ti contatteremo per organizzare un incontro fisico entro sette (7) giorni dalla tua richiesta.

Tale incontro faccia a faccia sarà debitamente documentato da una registrazione della conversazione in un formato sicuro, durevole e accessibile - con l'avvertenza che la comunicazione sarà registrata e i dati personali trattati in conformità alla presente Politica - o da una trascrizione completa e accurata della conversazione. Inoltre, ti offriremo l'opportunità di verificare, rettificare e firmare la trascrizione della conversazione.

In ogni caso, qualunque sia il canale di comunicazione scelto dall'utente, le informazioni fornite saranno trattate in modo confidenziale, nel rispetto dei termini e delle disposizioni stabilite nella presente Informativa o in altre norme applicabili per legge.

Canali di informazione esterni

Sebbene i canali di comunicazione interni implementati dalla Società, come indicato nella presente Politica, rappresentino il canale ideale per segnalare una violazione relativa alla nostra attività, è anche possibile segnalare la questione direttamente all'Autorità statale indipendente per la protezione degli informatori, nonché alle rispettive autorità regionali competenti, attraverso i canali di segnalazione esterni e le procedure stabilite da tali autorità.

Presunzione di innocenza e diritti di difesa e di buona reputazione

Oltre agli obblighi di riservatezza, dobbiamo anche salvaguardare il diritto alla presunzione di innocenza, i diritti di difesa e i diritti all'onore e alla reputazione delle persone interessate dai fatti riportati. Queste persone saranno ascoltate durante l'indagine, potranno difendersi e avere accesso al fascicolo ai sensi delle disposizioni della legge 2/2023 di cui sopra.

Allo stesso modo, l'identità della persona o delle persone a cui è stato segnalato il reato sarà protetta e trattata in modo confidenziale, così come i fatti oggetto della segnalazione, allo stesso modo dell'identità dell'informatore stesso, fatti salvi i limiti e le eccezioni che possono essere necessari per garantire il corretto svolgimento delle indagini o l'eventuale comunicazione alle autorità competenti.

Protezione dei dati

Il trattamento dei dati personali è necessario per adempiere agli obblighi di legge imposti dalla Legge 2/2023 e dalla Direttiva europea sul Whistleblowing. I dati personali forniti attraverso il canale di comunicazione del sistema informativo interno della Società saranno trattati allo scopo di ricevere e analizzare i fatti segnalati e, se del caso, decidere sull'opportunità di avviare un'indagine su tali fatti e trattarli fino alla loro conclusione. Inoltre, alcune informazioni possono essere elaborate per fornire prove del funzionamento del sistema.

Ai sensi della normativa sulla protezione dei dati personali, essi sono considerati corresponsabili del trattamento: (i) la società del Gruppo JD che ha il rapporto di lavoro, d'affari o professionale con il soggetto segnalante o l'interessato; e (ii) la società madre del Gruppo JD (JD Sports Fashion Plc, con sede a Hollinsbrook Way, Pilsworth, Bury, Lancashire, BL9 8RR, Regno Unito, registrata secondo il diritto inglese con numero di registrazione 01888425).

Gli interessati possono contattare il Responsabile della protezione dei dati ed esercitare i diritti riconosciuti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali tramite posta ordinaria presso la sede legale del Titolare del trattamento, nonché tramite il seguente indirizzo di posta elettronica: Privacy.Supporto@jdplc.com

Tuttavia, l'esercizio di alcuni diritti può essere limitato nei casi previsti dalla legge 2/2023 e dalla direttiva sul whistleblowing.

Gli interessati hanno inoltre il diritto di presentare un reclamo all'Agenzia spagnola per la protezione dei dati (www.aepd.es).

I dati personali saranno debitamente protetti in conformità alle misure tecniche e ai principi stabiliti dal Regolamento (UE) 2016/679, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati - "GDPR") e dalla Legge organica 3/2018, del 5 dicembre, sulla protezione dei dati personali e la garanzia dei diritti digitali ("LOPD").

Inoltre, nel caso di comunicazioni effettuate oralmente, richiederemo il tuo consenso per

documentare tali comunicazioni, comprese quelle effettuate tramite incontri diretti, telefono o messaggistica vocale. Il trattamento di dati particolarmente protetti, se necessario per la finalità perseguita, può essere effettuato per motivi di interesse pubblico essenziale, come previsto dall'articolo 9.2.(g) del Regolamento (UE) 2016/679.

I dati personali raccolti attraverso il canale interno saranno conservati in conformità alle disposizioni della normativa vigente. In particolare, tali dati saranno conservati esclusivamente per il tempo necessario all'accertamento dei fatti segnalati entro i termini previsti dalla legge. Tuttavia, alcuni dati possono essere conservati per un periodo più lungo se ciò è necessario per adempiere agli obblighi di legge o per l'esercizio di rimedi legali appropriati. A sua volta, come già detto, alcuni dati saranno conservati anche per il tempo necessario ad adempiere all'obbligo di tenere un registro dei reclami e a fornire la prova del corretto funzionamento del sistema. L'archiviazione dei dati sarà effettuata adottando le misure tecniche e organizzative necessarie a garantire la sicurezza richiesta dalla normativa vigente.

I dati non necessari per le finalità di cui sopra, così come le informazioni non veritiere, saranno cancellati non appena tali circostanze emergeranno, a meno che la mancanza di veridicità possa costituire un reato, nel qual caso le informazioni saranno conservate per il tempo necessario durante il procedimento legale.

Per adempiere alle finalità sopra descritte, l'accesso ai dati personali sarà consentito - a seconda dei casi - alle seguenti persone:

- * Il responsabile delle risorse umane del gruppo, in quanto responsabile dell'implementazione del sistema informativo interno e del monitoraggio del suo utilizzo e della sua efficacia.
- * I membri della Commissione assistono il sistema informativo interno.
- * Società terze che forniscono servizi nell'ambito dell'applicazione della presente Informativa, quali consulenti e collaboratori esterni che forniscono supporto nella gestione o, se del caso, nell'investigazione delle comunicazioni ricevute attraverso il canale interno, o ad esempio, il fornitore del canale del sistema informativo interno di OneTrust-Helpline; che avranno accesso ai dati per le finalità per le quali sono stati incaricati.
- * Le persone o i dipartimenti competenti per l'elaborazione della segnalazione di irregolarità ricevuta e, se del caso, per le indagini e le eventuali azioni da intraprendere in relazione alla condotta segnalata, se e quando necessario.
- * Le persone elencate nell'Allegato 1 della Politica.

- * Il responsabile della protezione dei dati della Società nell'ambito delle sue funzioni.

- * Allo stesso modo, i dati personali potranno essere trasferiti a Tribunali e Corti, alla procura, nonché alle Pubbliche Amministrazioni competenti in conseguenza delle indagini eventualmente avviate o quando ciò costituisca un obbligo imposto dalla normativa applicabile o sia finalizzato alla tutela del diritto di difesa dell'interessato.

Infine, la Società si riserva il diritto di apportare modifiche alla presente Politica in qualsiasi momento, qualora lo ritenga opportuno.