

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES DE LA UE

1. Acerca de esta política

Take-Two se compromete a mantener los más elevados estándares de transparencia, integridad y responsabilidad, y a fomentar un lugar de trabajo en el que los trabajadores¹ se sientan capaces de plantear sus inquietudes sobre las prácticas empresariales.

Esta política proporciona orientación de conformidad con la Directiva Europea sobre Denuncia de Irregularidades (“Directiva Whistleblowing”) y debe leerse junto con la Política de T2 para la Denuncia de Conductas Indevidas ([T2 Policy for Reporting Misconduct](#)). En particular, esta política explica:

- (a) cómo informar de inquietudes de forma confidencial y, cuando proceda, de forma anónima;
- (b) cómo la Empresa recibe, conserva y gestiona las denuncias verbales o escritas; y
- (c) que la Empresa tomará medidas disciplinarias contra cualquier persona que participe en comportamientos de represalia.

Si tiene alguna preocupación sobre posibles irregularidades (por ejemplo, comportamiento poco ético, mala praxis, acciones ilegales, incumplimiento de los requisitos normativos, irregularidades contables o violaciones de la política de la Empresa), debe denunciarlas sin demora y le animamos a que lo haga a través de nuestro canal de denuncia interno. La Empresa se toma muy en serio todas estas denuncias y se compromete a tratarlas de forma discreta, eficaz y de acuerdo con la política de la Empresa y todas las leyes aplicables.

A los efectos de la presente política, se entiende por la “**Empresa**” 2K Czech, s.r.o., Zynga Finland Oy, Small Giant Games Oy, 2K Games Dublin Limited, Zynga Game Ireland Limited, Take-Two Interactive España S.L., 2K Games Madrid S.L. y Social Point S. L.

2. A quién aplica

Esta política aplica a:

- empleados o trabajadores de la Empresa, ya sea con contrato indefinido o temporal;
- contratistas, subcontratistas, autónomos, voluntarios y becarios remunerados o no remunerados que prestan servicios a la Empresa;
- trabajadores de agencia, en los que el trabajador es cedido por un tercero a la Empresa;

¹ El término Trabajador o Empleado hará referencia a cualquier género.

- miembros de los órganos administrativos, de dirección y de supervisión de la Empresa (incluidos los miembros no ejecutivos);
- cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores que presten servicios a la Empresa;
- cualquier persona que reciba información sobre una infracción durante un proceso de selección o negociaciones precontractuales en relación con un puesto en la Empresa; y
- cualquier persona de cualquiera de las categorías anteriores cuya relación laboral con la Empresa haya finalizado.

A los efectos de la presente política, se entiende por Infracción cualquier evento, incidente, situación, acción u omisión que considere que puede infringir una ley o normativa aplicable en cualquiera de las áreas de interés enumeradas en esta política (Infracción o Infracciones).

3. Aspectos cubiertos por la política

Esta política está diseñada para cubrir la notificación de infracciones reales o potenciales relacionadas con las siguientes áreas en un contexto laboral:

- servicios, productos y mercados financieros;
- prevención del blanqueo de capitales;
- prevención de la financiación del terrorismo;
- seguridad y conformidad de los productos;
- seguridad del transporte;
- protección del medio ambiente;
- seguridad alimentaria y de los productos alimenticios;
- salud pública;
- protección de los consumidores;
- contratación pública;
- protección de la privacidad y los datos personales;
- seguridad de las redes y los sistemas de información;
- infracciones que afectan a los intereses financieros de la UE;
- errores judiciales;
- cuestiones de salud y seguridad;
- incumplimiento de una obligación legal/estatutaria, excepto cuando la preocupación se refiera a desacuerdos interpersonales que le afecten exclusivamente a usted, es decir, desacuerdos sobre conflictos interpersonales entre usted y otro trabajador, o un asunto relacionado con una queja presentada por usted a su empleador, o sobre éste, que le concierna exclusivamente a usted;
- violaciones del Código Global de Conducta y Ética Empresarial de T2 ([T2 Global Code of Business Conduct and Ethics](#));

- abuso, discriminación, negligencia grave o mala gestión grave por parte de un organismo público o en su nombre;
- información que tienda a demostrar que cualquier asunto incluido en cualquiera de los puntos anteriores ha sido, está siendo o es probable que sea ocultado o destruido;
- infracciones relacionadas con el mercado interior de la UE, incluidas las Infracciones de:
 - las normas de competencia y ayudas estatales;
 - las normas sobre el impuesto de sociedades, incluidos los acuerdos fiscales; y
- cualquier conducta indebida como, por ejemplo, violaciones de las leyes o reglamentos locales, que pueda dar lugar a responsabilidad penal o reglamentaria para la Empresa o sus empleados, incluidas, entre otras:
 - denuncias basadas en anticorrupción y sanciones;
 - irregularidades contables;
 - fraude;
 - conflicto de intereses;
 - malversación de activos.

4. Presentación de una denuncia

- Debe plantear cualquier inquietud lo antes posible, incluso si aún no dispone de pruebas. Las denuncias inmediatas permiten a la Empresa prevenir daños potenciales o mayores.
- Se mantendrá la confidencialidad en la medida de lo razonablemente posible, en consonancia con la necesidad de llevar a cabo una investigación adecuada y abordar cualquier infracción, y de conformidad con los requisitos legales y reglamentarios aplicables.
- Puede optar por compartir inicialmente sus inquietudes con su superior o con el departamento de RR.HH.; no obstante, si no se siente cómodo haciéndolo, puede presentar los informes directamente a través del canal de denuncia interno de la Empresa.
- Los informes pueden presentarse de forma anónima, aunque proporcionar su identidad permitirá a la Empresa llevar a cabo una investigación con mayor profundidad. En caso de cualquier denuncia anónima, es posible que, en ocasiones, la Empresa se vea obligada a apartarse de esta política.
- Las denuncias pueden referirse a Infracciones que se produzcan en cualquier parte del mundo y no se limitan a asuntos relacionados con el país en el que usted trabaja.

Al presentar una denuncia, debe ser lo más específico posible e incluir, a modo de ejemplo, los datos que se enumeran a continuación:

- o el tipo de irregularidad que denuncia;
- o dónde y cuándo ocurrieron los hechos relevantes;
- o quiénes están involucrados y quiénes tienen conocimiento del asunto que está denunciando;
- o cómo cree que la persona física o jurídica cometió la presunta infracción (si lo sabe); y
- o cualquier documento u otra fuente que respalde la información de su denuncia.

Cómo denunciar

- El canal central de denuncia de irregularidades de la Empresa es gestionado por Navex, a través de su herramienta de denuncia confidencial [EthicsPoint](#), y las denuncias son gestionadas internamente por el Equipo de Employee Relations (ER).
- Puede realizar su denuncia de cualquiera de las siguientes maneras:
 - o Por teléfono:
 - informe a un miembro del equipo de RR.HH. o de ER; o
 - llame al número designado de la Línea Directa EthicsPoint ([EthicsPoint Hotline](#)) que figura en la tabla de la sección 10. La línea está abierta las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y cuenta con especialistas en comunicaciones de Navex.
 - o Online: denuncie en take2.ethicspoint.com;
 - o En persona: póngase en contacto con el equipo de ER o RR.HH., que concertará una fecha, hora y lugar adecuados para una reunión presencial.
- Su denuncia será gestionada de forma centralizada por el equipo de ER. No obstante, si desea que su denuncia sea recibida y tramitada en el país en el que se encuentra, envíela directamente al buzón de denuncia específico del país correspondiente o a la persona de contacto, tal y como se indica en los anexos adjuntos.

Cómo se gestionan las denuncias

- Su denuncia será confirmada en un plazo de siete días. Es posible que se pongan en contacto con usted para obtener más detalles, si fuera necesario.
- Todas las investigaciones son gestionadas con confidencialidad y rapidez por el equipo de ER, siempre que no hayan estado involucrados previamente en el asunto.
- En algunos casos, el asunto puede ser remitido a una autoridad externa para su investigación como, por ejemplo, la policía.

- Al final de la investigación, el investigador revisará todas las pruebas correspondientes y determinará, basándose en el criterio de probabilidad, si se ha producido o es probable que se produzca una Infracción.
- Recibirá una respuesta a su denuncia en un plazo razonable, que no excederá de tres meses a partir de la fecha en que se haya acusado recibo de la misma.

Conservación y gestión de registros

- Todos los datos personales recogidos durante el proceso de denuncia interna se tratarán de conformidad con las leyes y normativas aplicables, así como con el Aviso de Privacidad para Empleados, el Aviso de Privacidad para Contratistas o el Aviso de Privacidad para Candidatos (según corresponda) de la Empresa. Los datos personales recogidos a través de las denuncias realizadas en [EthicsPoint](#) se tratarán de conformidad con el Aviso de Privacidad de Take-Two EthicsPoint.
- Los datos recogidos se almacenarán de forma segura y solo podrán acceder a ellos las personas autorizadas y únicamente con el fin de tramitar la denuncia.

Obligación de cooperar y conservar las pruebas correspondientes

En algún momento es posible que se le pida que proporcione o conserve documentos relacionados con una investigación, o que reciba una solicitud para participar en una entrevista de investigación. Todas las personas están obligadas a cooperar con las investigaciones de la Empresa, lo que incluye proporcionar información veraz y los correspondientes documentos cuando se les solicite. Está prohibido destruir documentos u otras pruebas relacionadas con una investigación. No cooperar, obstruir, impedir o influir indebidamente en una investigación, o intentar hacerlo, puede dar lugar a medidas disciplinarias, de acuerdo con las políticas de la Empresa.

Denuncia ante una autoridad externa

La presente política ofrece a las personas la oportunidad de plantear sus inquietudes internamente a través de un procedimiento de notificación centralizado, y proporciona protección cuando se realiza una denuncia. Si bien la Empresa considera que la denuncia a través de un procedimiento interno y centralizado es la forma más eficaz de denunciar una infracción, también puede considerar la posibilidad de notificar el asunto a una autoridad externa competente si cree razonablemente que sus inquietudes son ciertas. En los anexos específicos de cada país adjuntos a esta política se pueden encontrar más detalles sobre las opciones de notificación externa.

Dependiendo de la naturaleza de su inquietud, también puede informar a una institución, organismo, oficina o agencia pertinente de la Unión Europea. Puede encontrar más datos sobre su proceso de denuncia en el sitio web de la autoridad específica.

5. Protección frente a represalias

La Empresa es consciente de que denunciar una Infracción real o potencial puede resultar difícil, sobre todo por el temor a represalias por parte de otras personas implicadas. Cualquier persona que plantee

una inquietud de buena fe, incluso si posteriormente se determina que es falsa, a través de los canales establecidos en esta política, estará protegida frente a cualquier tipo de represalia.

La protección contra represalias también aplica a:

- cualquier persona que ayude a otra persona a presentar una denuncia en un contexto laboral;
- terceros relacionados con la persona que presenta la denuncia y que podrían sufrir represalias en un contexto laboral, como un compañero de trabajo o un familiar de la persona que presenta la denuncia; y
- personas jurídicas de las que la persona que presenta la denuncia sea propietaria, para las que trabaje o con las que esté relacionada de otro modo en un contexto laboral.

La Empresa tomará las medidas adecuadas para proteger a todas las personas afectadas y actuará contra cualquier persona que haya participado o amenazado con participar en represalias. Esto puede incluir medidas disciplinarias o el despido.

Acusaciones falsas

La Empresa también protegerá a quienes sean acusados falsamente de una infracción. Cualquier persona que haya presentado una denuncia falsa conscientemente podrá ser objeto de medidas disciplinarias o despido.

6. Confidencialidad

El proceso interno de denuncia de la Empresa está diseñado para ser seguro y confidencial, lo que significa que:

- solo el personal autorizado tiene acceso a la información dentro del sistema de denuncia;
- la identidad de la persona que realiza una denuncia, así como cualquier información que pueda revelar directa o indirectamente su identidad, se mantendrá confidencial y protegida en la medida de lo razonablemente posible, en consonancia con la necesidad de llevar a cabo una investigación adecuada y abordar cualquier violación, y de conformidad con los requisitos legales y reglamentarios aplicables. Esta información no se divulgará sin el consentimiento de la persona, salvo a las personas autorizadas dentro de la Empresa o a las personas que designen que sean competentes para recibir o dar seguimiento a una denuncia;
- como excepción, y solo con las garantías adecuadas previstas en la normativa aplicable de la Unión Europea y nacional, se podrá revelar la identidad del denunciante si así lo exige una investigación de cualquier autoridad nacional o un procedimiento judicial;
- la identidad de cualquier persona mencionada en una denuncia como implicada o relacionada con una infracción se protegerá en la medida de lo razonablemente posible durante las investigaciones y se la tratará de forma justa, incluido el derecho a ser oída antes de que se tome cualquier decisión sobre su responsabilidad.

7. Situación contractual

La presente política no forma parte del contrato de ningún empleado con la Empresa. No obstante, se espera que todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación sigan sus principios y procedimientos. La Empresa se reserva el derecho a modificar oportunamente esta política según sea necesario.

8. Inexistencia de renuncia de derechos

Su derecho a denunciar una Infracción en virtud de esta política no puede ser objeto de renuncia ni limitación por ningún acuerdo, política, formulario o condición laboral. La Empresa nunca le exigirá que renuncie a este derecho ni que lo limite.

9. Revisión periódica de los procedimientos

El vicepresidente de Servicios y Compromiso con el Personal será responsable de supervisar la eficacia de esta política y de tomar medidas correctivas cuando sea necesario introducir mejoras. También revisará periódicamente los procedimientos descritos anteriormente para considerar cualquier cambio que garantice su eficacia y el cumplimiento del objetivo general de la Empresa.

10. Línea directa EthicsPoint (EthicsPoint Hotline)

UBICACIÓN	NÚMERO DE TELÉFONO GRATUITO
República Checa	800-144-264
Finlandia	0800 416141
Irlanda	1-800-903-228
España	900-99-0011, a continuación, cuando se le solicite, marque 866-404-7401

11. Anexo

Las normas específicas de cada país en relación con la República Checa, Finlandia, Irlanda y España se establecen en los anexos.

Anexo D: Normas específicas para España

1 Canal interno de denuncia local

El presente Anexo cumple con la Ley 2/2023 de España sobre Denuncia de Irregularidades (la “LPID”).

Aunque la Empresa le anima a utilizar su [canal central de denuncia](#) (*central reporting channel*), también puede considerar la posibilidad de utilizar el canal interno de denuncia local que se describe a continuación.

Para los empleados ubicados en España y cubiertos por la LPID, los términos de este Anexo prevalecerán sobre la Política principal en caso de conflicto.

2 Presentación de una denuncia

En el caso de Take-Two Interactive España S.L., 2K Games Madrid S.L. y Social Point S.L. (cada una de ellas, una “Entidad Local”, y en conjunto, las “Entidades Locales”), el canal interno de denuncia local está gestionado por el especialista sénior en relaciones laborales local que ha sido designado para desempeñar esta función (el “Administrador del Sistema”).

Puede presentar su denuncia al Administrador del Sistema poniéndose en contacto con él por correo electrónico en spain.reporting@take2games.com. A continuación, también podrá concertar una entrevista telefónica o presencial con el mismo.

El Administrador del Sistema se encargará de:

- (a) acusar recibo de su denuncia en un plazo de siete días, a menos que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación;
- (b) mantener la comunicación con usted, incluida la solicitud de información adicional si fuera necesario;
- (c) garantizar que su denuncia sea objeto de un seguimiento/investigación diligente para evaluar la veracidad de las acusaciones;
- (d) garantizar que se tome una decisión sobre cualquier medida necesaria para abordar la Infracción denunciada o decidir cerrar el procedimiento;
- (e) informar a la persona o personas afectadas de las acusaciones u omisiones que se les atribuyen y garantizar su derecho a ser oídas, en un momento y de una manera que no comprometa la investigación;
- (f) proporcionar información sobre la investigación y las medidas adoptadas en un plazo razonable, que no excederá de tres meses a partir de la recepción de su denuncia (o, si no se ha enviado acuse de recibo, tres meses a partir de los siete días siguientes a su presentación). En casos complejos, este plazo será ampliable en tres meses más.

Se respetará el derecho a la intimidad, al honor, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas implicadas en la denuncia.

La información se remitirá sin demora a la Fiscalía si los hechos sugieren la existencia de un delito, o a la Fiscalía Europea si se ven afectados los intereses financieros de la UE.

La confidencialidad será de aplicación incluso si se presenta la denuncia a través de canales no oficiales y/o a miembros del personal que no son responsables de tramitar este tipo de denuncias. Se espera que cualquier destinatario remita la denuncia inmediatamente al Administrador del Sistema.

3 Notificación de inquietudes a una autoridad externa

Si considera que no puede plantear sus inquietudes internamente y cree razonablemente que la información que desea notificar es cierta, puede notificar el asunto a través de canales de notificación externos, que son gestionados por [la Autoridad Independiente de Protección del Informante](#) o cualquier otro organismo regional similar.

4 Protección de datos

Entendemos que, como interesado, es posible que le preocupe su privacidad y cómo se tratan sus datos personales en el contexto de la denuncia de conductas indebidas. Encontrará todos los detalles sobre cómo la Empresa recoge y trata su información personal en el Aviso de Privacidad para Empleados, el Aviso de Privacidad para Contratistas o el Aviso de Privacidad para Candidatos (según corresponda). Los datos personales recogidos a través de las denuncias realizadas en [EthicsPoint](#) se tratarán de acuerdo con el Aviso de Privacidad de Take-Two EthicsPoint.

En virtud de la LPID, la Entidad Local actúa como responsable del tratamiento de datos y trata sus datos para gestionar las denuncias, investigar las inquietudes y tomar medidas correctivas cuando sea necesario. Esto se hace bien para cumplir con una obligación legal (cuando el canal es obligatorio), bien para cumplir con una tarea de interés público (cuando el canal es voluntario o la denuncia se refiere a una divulgación pública).

La LPID únicamente cubre las infracciones de la legislación de la UE, o los delitos o las infracciones administrativas graves, tal y como se establece en la sección 3 de la Política. Por lo tanto, limitaremos el tratamiento de datos personales a estos tipos específicos de denuncias.

Tampoco recogemos datos de categorías especiales (como el origen étnico o las creencias religiosas) ni información innecesaria, a menos que lo exija la ley. Cualquier dato de este tipo recogido por error se eliminará de inmediato.

Su identidad seguirá siendo confidencial. Únicamente la revelaremos a las autoridades (incluidos los tribunales, los fiscales o los correspondientes organismos policiales en investigaciones penales, disciplinarias o reglamentarias) si así lo exige la ley. En tales casos, intentaremos notificárselo con antelación, a menos que ello obstaculice la investigación o los procedimientos judiciales.

Tenga en cuenta que las personas autorizadas podrán acceder a sus datos personales, de conformidad con la LPID.

Lo anterior incluye:

- (a) el Administrador del Sistema y los investigadores;
- (b) el Responsable de Relaciones Laborales o el organismo designado para sustituirlo, pero solo si se requieren medidas disciplinarias;
- (c) el Director del Departamento Jurídico y/o la persona responsable del Equipo Jurídico de T2, pero únicamente si se requieren medidas legales;
- (d) el Delegado de Protección de Datos y los encargados del tratamiento de datos; y
- (f) cualquier otro miembro del personal esencial para los procedimientos correctivos, disciplinarios o penales.

Siempre que se reciba una denuncia, el Administrador del Sistema decidirá, en un plazo de tres meses a partir de la recepción de la denuncia, si se abre una investigación formal. Si no se abre una investigación en este plazo, se eliminarán todos los datos personales contenidos en la denuncia.

Usted tendrá derecho a acceder, rectificar o suprimir sus datos, así como a oponerse a su tratamiento, de conformidad con los artículos 15 a 22 del RGPD. También puede presentar una reclamación ante la [Agencia Española de Protección de Datos](#).