



# CANAL DE DENUNCIAS WHISTLEBLOWING SYSTEM

## GROUPE GMD

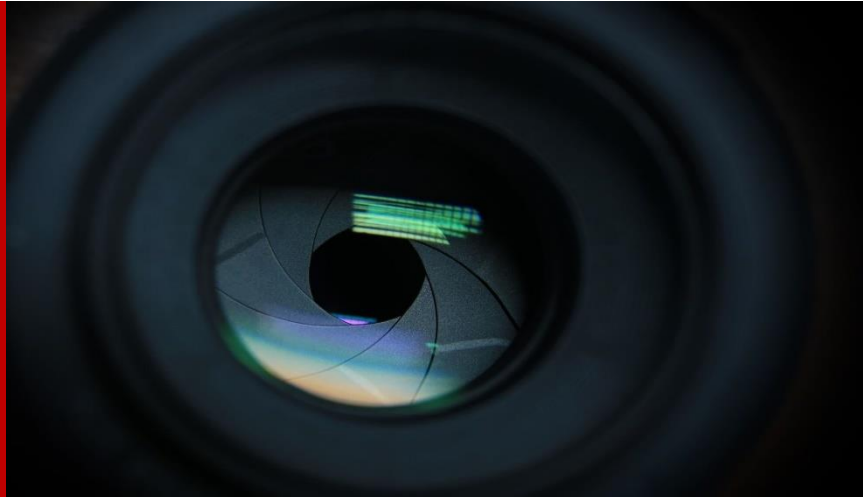
Desde 2018, el Grupo GMD cuenta con un Sistema Profesional de Denuncias de Irregularidades, que ha desarrollado con la implantación de una plataforma común abierta al Personal y Socios de todas las entidades del Grupo, y que ha actualizado de acuerdo con los últimos cambios legislativos y reglamentarios.

**ABRIL 2023**

---

<b>FINALIDAD DEL SISTEMA</b> .....	3
<b>¿CUÁL ES EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA?</b> .....	5
<b>¿QUIÉN PUEDE HACER UNA DENUNCIA?</b> .....	6
<b>¿CÓMO HACER UNA DENUNCIA?</b> .....	7
<b>¿CÓMO SE PROCESA UNA DENUNCIA?</b> .....	8
Análisis de admisibilidad .....	9
Investigación .....	10
Cierre .....	11
<b>¿CÓMO SE PROTÉGE AL DENUNCIANTE ?</b> .....	12
<b>¿CÓMO SE ALMACENAN LOS DATOS?</b> .....	16
<b>DISTRIBUCIÓN</b> .....	18

# FINALIDAD DEL SISTEMA



El Sistema Común de Denuncia Interna, que incluye un buzón electrónico para denuncias anónimas y una plataforma para denuncias no anónimas (en adelante, el Sistema), es implementado por cada una de las empresas pertenecientes al Grupo GMD, conjuntamente con la empresa GMD S.A., con el fin de cumplir con los requisitos de implementación obligatoria para los sistemas de recopilación de informes establecidos por la ley española<sup>1</sup> con respecto a las empresas sujetas a él y, establecido por la legislación nacional aplicable para las empresas extranjeras, si corresponde.

Este Sistema permite al personal y socios del Grupo GMD reportar faltas graves, al tiempo que garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante y les ofrece un estado de protección desde el momento en que se envía la denuncia sin compensación económica directa y desde el principio de la buena fe.

Como la plataforma habilitada no permite denuncias anónimas, en caso de que el personal, y/o los socios de Grupo GMD, quieran permanecer en el anonimato, deberán informar de las faltas graves utilizando el siguiente buzón electrónico [alertes-professionnelles@groupe-gmd.fr](mailto:alertes-professionnelles@groupe-gmd.fr). Se otorgará el mismo estatus de protección a los denunciantes anónimos que presenten su denuncia a través del Sistema que los que la presenten vía correo electrónico.

Se trata de un **Sistema Voluntario**, que no pretende sustituir a otros canales de denuncia existentes en la empresa, en particular con:

- Su responsable/mánager directo,
- El departamento de gestión de Recursos Humanos o
- Los órganos de representación de los trabajadores, que siguen siendo los interlocutores de los empleados.

Por lo tanto, no se puede reprochar al personal y/o a los socios la falta de uso del Sistema. Dado que su uso es voluntario, no se puede imponer ninguna sanción contra una persona que no lo haya utilizado aun cuando tenga derecho a hacerlo.

El personal y los socios pueden elegir entre la presentación de informes internos, siguiendo el procedimiento que se describe a continuación, y la presentación de informes externos a las autoridades competentes.

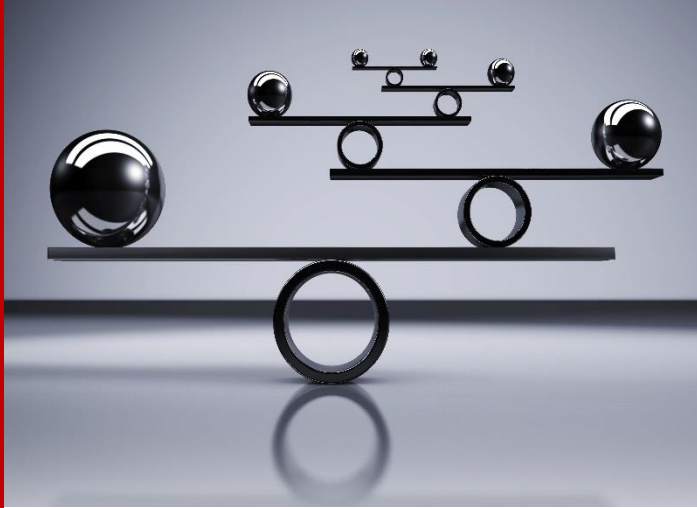
---

<sup>1</sup> 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 Sistema de Reporte implementado por el Grupo cumple con los siguientes propósitos y bases legales:

Finalidades del Sistema	Base jurídica
<p>Permitir que el personal interno informe, según lo regulado en el artículo de la Ley 2/2023 y, en su caso, las leyes nacionales del país donde se prestan los servicios, casos de corrupción y/o tráfico de influencias.</p> <p>Permitir que el personal interno y/o el personal externo, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, reporten de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un crimen o delito;</li> <li>2. Un incumplimiento o intento de ocultar un incumplimiento de un compromiso internacional debidamente ratificado o aprobado por España o el país donde se prestan los servicios;</li> <li>3. Una violación o intento de ocultar una violación de un acto unilateral de una organización internacional realizado sobre la base de un compromiso internacional debidamente ratificado;</li> <li>4. Una violación o intento de ocultar una violación de la ley o reglamentos;</li> <li>5. Una amenaza o perjuicio al interés general, del que el remitente de la denuncia haya tenido conocimiento en el marco de su actividad laboral o profesional o de la que tenga conocimiento personalmente.</li> </ol> <p>Permitir que el Grupo GMD o la Filial Española, a través de la(s) persona(s) responsable(s) del Sistema, reciba, registre, examine y haga un seguimiento de las denuncias.</p>	<p>La obligación legal del Grupo de implementar un sistema de información profesional deriva 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, y de la ley nacional aplicable del país donde presta el servicio el empleado y/o Socios.</p>

# ¿CUÁL ES EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA?



El Sistema permite al personal y a los socios del Grupo informar sobre sucesos relacionados con:

1. Un crimen o delito,
2. Una amenaza o perjuicio para el interés general,
3. El incumplimiento o la tentativa de ocultar un incumplimiento de un compromiso internacional debidamente ratificado o aprobado por España o un estado miembro que les sea aplicable, de un acto unilateral de una organización internacional realizado sobre la base de tal compromiso, del Derecho de la Unión Europea, de la legislación o de los reglamentos,
4. Casos de corrupción o tráfico de influencias, conducta o situación contraria al Código de Conducta del Grupo.

Excepcionalmente, los sucesos no pueden referirse a elementos amparados por el secreto de la defensa nacional, el secreto médico, el secreto de las deliberaciones judiciales, el secreto de la investigación o la investigación judicial, o la prerrogativa del secreto profesional entre abogado y cliente.

Los hechos deben ser descritos objetivamente por el denunciante, con la precisión y profesionalidad requeridas al personal y socios del Grupo, y para no arriesgarse a comprometer a una entidad del Grupo, y más generalmente al Grupo, a sus gerentes y a sus empleados o personal más allá de sus responsabilidades.

Este Sistema se utiliza respetando las leyes y normas aplicables en los países en los que el Grupo está presente.

# ¿QUIÉN PUEDE HACER UNA DENUNCIA?



Este Sistema está abierto al siguiente personal y socios del Grupo:

1. Miembros del personal de GMD S.A. y de sus filiales, así como personal externo y temporal.
2. Antiguos empleados del Grupo, incluyendo a becarios y trabajadores en prácticas (cuando la información se obtuvo en el contexto de esta relación).
3. Personas que han solicitado un empleo dentro de la entidad en cuestión (cuando la información se obtuvo en el contexto de esta solicitud).
4. Accionistas, socios y titulares de derechos de voto en la junta general de la entidad.
5. Miembros del órgano de administración, dirección o supervisión.
6. Contratistas de la entidad de que se trate, subcontratistas, o cuando sean personas jurídicas, miembros del órgano de administración, dirección o supervisión de dichos contratistas y subcontratistas, así como el personal de éstos.

El denunciante se beneficia del estado de **protección de denunciante**, sujeto al cumplimiento de todas las siguientes condiciones:

1. **Ser una persona física**, acreditando que pertenece a una de las categorías de personas antes mencionadas.
2. **Actuar de buena fe**, es decir, en el momento en que el individuo hace su denuncia, los hechos denunciados deben tener la apariencia de un hecho verdadero, de modo que a posteriori no se le puede acusar de haber pretendido perjudicar a otros.
3. **No beneficiarse de una compensación económica** directa por su denuncia.
4. **Tener conocimiento de los hechos** en el contexto de su actividad profesional. Cuando la información no se obtuvo en el ámbito profesional, el denunciante debe tener conocimiento personal de la misma.



El uso indebido o el uso del Sistema de mala fe (por ejemplo, acusaciones falsas o denuncias motivadas por el deseo de causar daño) puede dar lugar a acciones disciplinarias, así como a procedimientos legales civiles y penales.

Por lo tanto, la aplicación del sistema de presentación de informes impone una alta rendición de cuentas a cada individuo.

# ¿CÓMO HACER UNA DENUNCIA?



El Grupo desea utilizar una plataforma de un proveedor externo independiente para reunir los informes profesionales del personal con total imparcialidad. Una plataforma externa ofrece efectivamente un nivel de seguridad de acuerdo con los requisitos legislativos, especialmente en lo que respecta a la comunicación y la trazabilidad de los intercambios, pero también implica la confidencialidad y el anonimato del denunciante, su familia y quienes ayudaron en su denuncia. En términos de plazos, también permite que las denuncias se procesen de forma más rápida y fácilmente gracias a la ergonomía dedicada a procesar informes e investigaciones de forma confidencial.

Esta plataforma está disponible 24/7 y es accesible desde cualquier navegador web y en cualquier medio (ordenador, móvil, Tablet).

La forma de ejercer este derecho de denuncia es online en la siguiente dirección :

[www.groupe-gmd.signalement.net](http://www.groupe-gmd.signalement.net)

El denunciante podrá elegir y definir su idioma de navegación disponible en la página de bienvenida de la plataforma, desde los idiomas oficiales de los países en los que está establecido el Grupo.

El denunciante completará objetivamente un cuestionario en línea para realizar la denuncia del incidente que enviará.

El envío de la denuncia del incidente generará un código confidencial que permitirá al denunciante volver a conectarse al sitio para proporcionar cualquier detalle adicional solicitado o, para obtener información sobre la tramitación de su denuncia. De este modo, la identidad del denunciante se mantendrá y procesará con total confidencialidad.



**ALMACENAMIENTO:** Este código confidencial, que permite la eliminación, modificación, finalización del informe, así como el seguimiento de la tramitación del proceso. Es un código personal, único y no puede ser restablecido.

El informe de incidentes se comunica instantáneamente al Comité de Cumplimiento del Grupo.

En caso de querer utilizar el canal externo de comunicación para efectuar la denuncia, en España se tendrán que dirigir a la Autoridad Independiente de Protección de Informante.

# ¿CÓMO SE PROCESA UNA DENUNCIA?



El denunciante es informado por escrito de la **recepción de su denuncia** en un plazo de (7) **siete días hábiles** desde su recepción.

El tratamiento de la denuncia se lleva a cabo por el **Comité de Cumplimiento del Grupo**, compuesto por un número limitado de personas, competentes debido a su cargo, su capacidad, autoridad y los recursos a su disposición, cada uno de los miembros especialmente capacitados está sujeto a una obligación reforzada de confidencialidad ("**los Miembros**") o por los asesores especialmente designados del Grupo / División ("**los Asesores**"), para analizar la admisibilidad y acelerar o coordinar la investigación subsiguiente.

El Comité de Cumplimiento del Grupo cuenta con un pequeño equipo de Asesores formado por miembros del personal de la empresa que, debido a sus habilidades en los campos a los que el Comité puede referirse, estarán autorizados para ejercer las tareas correspondientes y sujetos a las mismas obligaciones, en particular de formación y confidencialidad reforzada.

Se invita al denunciante a conectarse regularmente a la plataforma para garantizar que su denuncia esté siendo seguida. Pueden comunicarse con el asesor a cargo de su denuncia y enviar documentos y pruebas adicionales. También pueden proporcionar una dirección de correo electrónico si desea recibir, en cada etapa de la tramitación de su denuncia, una notificación para conectarse a su expediente con el fin de determinar el estado actual.

Este sistema garantiza la **estricta confidencialidad** de la identidad del Denunciante, los hechos de su denuncia, las personas afectadas y todos los terceros mencionados en la misma, así como toda la información y documentos recopilados a través del Sistema.

También garantiza la confidencialidad de los hechos de la denuncia y personas afectadas en caso de comunicación a terceros, cuando ello sea necesario para fines de verificación o tramitación de la denuncia. En este sentido, el Comité de Cumplimiento del Grupo obliga a los terceros a firmar un acuerdo de confidencialidad para informarles de sus obligaciones.



Las personas identificadas en el contexto de este Sistema (como testigo, víctima o presunto autor de los hechos) serán informadas por el Comité de Cumplimiento del Grupo o el Asesor, desde el registro de la información que les concierne y en el plazo máximo de un mes.

Cuando sea necesario adoptar medidas cautelares, en particular para evitar la destrucción de pruebas relacionadas con la denuncia, se informará a estas personas inmediatamente después de la adopción de las mencionadas medidas.

Esta comunicación, que se llevará a cabo de acuerdo con los métodos que permitan garantizar su correcta entrega a las personas afectadas, especificando en particular:

1. La entidad responsable del sistema.
2. Los hechos alegados.
3. Los servicios a los que se puede acceder para la denuncia.
4. Los procedimientos para ejercer sus derechos.

Sin embargo, no contendrá ninguna información sobre la identidad del denunciante o de terceros.

La persona a la que se refiere en la denuncia deberá responder ante las solicitudes del Comité de Cumplimiento del Grupo o del Asesor con el fin darle tratamiento a la denuncia recibida.

En el caso de que la denuncia sea recibida por otro miembro de la plantilla de la empresa, éste o ésta deberá transmitirlo sin demora al Comité de Cumplimiento del Grupo o al Asesor y, mantener la confidencialidad de la información a la que ha tenido acceso.



## Análisis de admisibilidad

Cada denuncia conduce a una evaluación inicial procesada confidencialmente por el Comité de Cumplimiento del Grupo a fin de determinar si se enmarca en el Sistema y/o si cumple con las condiciones legales y reglamentarias descritas anteriormente para una denuncia profesional.

Con el fin de valorar la admisibilidad de la denuncia, el Comité de Cumplimiento del Grupo o el Asesor podrán, a través de la plataforma, solicitar al denunciante cualquier prueba que justifique la capacidad de obrar, así como cualquier información adicional que le permita evaluar la exactitud de las alegaciones formuladas. El Grupo comprobará con precisión la recopilación de pruebas o documentos remitidos, que necesariamente deben presentarse en la plataforma para permitir garantizar las condiciones de confidencialidad y seguridad de estos documentos.

Cabe señalar que solo se tendrá en cuenta la siguiente información en el marco de este sistema:

- Información fáctica, que tenga un vínculo directo con el tema de la denuncia.
- Información formulada objetivamente.
- Información estrictamente necesaria para verificar los hechos alegados o tramitar la denuncia y proporcional a la salvaguarda de los intereses en cuestión.

Tras el análisis, el Comité de Cumplimiento del Grupo llegará a una conclusión sobre la admisibilidad o inadmisibilidad de la denuncia y se lo comunicará al denunciante.

Si el Comité de Cumplimiento del Grupo considera que la denuncia no cumple con las condiciones requeridas, indicará los motivos y el seguimiento de su denuncia al denunciante.

En caso de una denuncia inadmisibile, el procedimiento se cerrará y la información se destruirá inmediatamente.



## Investigación

Si la denuncia se considera admisible, el Comité de Cumplimiento del Grupo y/o el Asesor acelerará o coordinarán una investigación que buscará establecer la materialidad de las infracciones y caracterizar la responsabilidad de sus presuntos autores ("Personas en cuestión"). El Comité de Cumplimiento del Grupo y/o el Asesor podrán solicitar cualquier información adicional para evaluar la exactitud de la denuncia. Una denuncia que no mencione los hechos que permitan definir suficientemente el alcance de las personas afectadas no podrá dar lugar a una investigación.

Esta investigación puede ser llevada a cabo por el Comité de Cumplimiento del Grupo, los Asesores o un tercero (abogados, expertos, auditores) que presenten garantías adecuadas sobre confidencialidad y protección de datos personales.

En el marco de su labor de investigación, el Comité de Cumplimiento del Grupo, los Asesores o terceros autorizados están autorizados:

- Recopilar y proceder al tratamiento informático de todos los datos (contables, bancarios, informáticos) que consideren pertinentes (excluyendo los datos cuya recopilación está prohibida) relacionados con la empresa o personas en cuestión.
- Realizar entrevistas que permitan a las personas en cuestión responder a las acusaciones en su contra.
- Interrogar a cualquier persona para recabar cualquier información que permita verificar la exactitud de los hechos alegados.

El Comité de Cumplimiento del Grupo o los Asesores mantendrán un registro de todas las consultas realizadas en el contexto de esta investigación. Tras la investigación, los Asesores presentarán sus hallazgos y conclusiones al Comité de Cumplimiento del Grupo, que decidirá el seguimiento que se dará a la denuncia.

El Comité de Cumplimiento del Grupo o el Asesor informará al denunciante de la tramitación de su denuncia en un **plazo máximo de tres meses** contados desde el acuse de recibo de la denuncia.

Este **plazo podrá ampliarse a seis meses** si circunstancias específicas del caso, en particular relacionadas con su naturaleza o complejidad, lo justifiquen.

Cuando se da seguimiento a la denuncia, el Comité de Cumplimiento del Grupo envía una comunicación escrita al denunciante sobre las medidas consideradas o adoptadas para evaluar la veracidad de las denuncias y, en su caso, para rectificar el objeto de la denuncia, así como los motivos de esta última.



## Cierre

El Comité de Cumplimiento del Grupo procederá al cierre de la denuncia cuando se considere inadmisibile, o cuando las alegaciones sean inexactas, infundadas, insuficientes o no contengan ninguna información nueva significativa con respecto a una denuncia ya cerrada.

El denunciante, así como las personas afectadas, serán informadas por escrito lo antes posible de este cierre y de los motivos de esta decisión.

El uso del Sistema de Denuncia Profesional y las medidas adoptadas para prevenir o rectificar los incumplimientos que haya podido identificar se envían al Comité de Cumplimiento del Grupo.

El Comité de Cumplimiento del Grupo comunica una vez al año al Comité de Dirección del Grupo: las denuncias, la gestión y las medidas adoptadas al respecto, limitándose a la información estrictamente necesaria y proporcional a la justificación de la comunicación.

# ¿CÓMO SE PROTÉGE AL DENUNCIANTE?



Varias legislaciones nacionales otorgan una protección específica a los denunciantes, sujeto al cumplimiento de las condiciones legales que definen este estatuto.

Excepto en el caso de un uso indebido del sistema que exponga al denunciante a sanciones disciplinarias, o incluso a procedimientos judiciales, el denunciante se beneficia de un estatuto de protección.

Así, en el derecho español con la Ley 2/2023, de 20 de febrero:

- “Artículo 35 Condiciones de Protección”:

1. Las personas que comuniquen o revelen infracciones previstas en el artículo 2 tendrán derecho a protección siempre que concurren las circunstancias siguientes:

a) Tengan motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación o revelación, aun cuando no aporten pruebas concluyentes, y que la citada información entra dentro del ámbito de aplicación de esta ley,

b) La comunicación o revelación se haya realizado conforme a los requerimientos previstos en esta ley.

2. Quedan expresamente excluidos de la protección prevista en esta ley aquellas personas que comuniquen o revelen:

a) Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún canal interno de información o por alguna de las causas previstas en el artículo 18.2.a).

b) 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.

c) Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores.

d) Informaciones que se refieran a acciones u omisiones no comprendidas en el artículo 2.

3. Las personas que hayan comunicado o revelado públicamente información sobre acciones u omisiones a que se refiere el artículo 2 de forma anónima pero que posteriormente hayan sido identificadas y cumplan las condiciones previstas en esta ley, tendrán derecho a la protección que la misma contiene.

4. Las personas que informen ante las instituciones, órganos u organismos pertinentes de la Unión Europea infracciones que entren en el ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, tendrán derecho a protección con arreglo a lo dispuesto en esta ley en las mismas condiciones que una persona que haya informado por canales externos.”

- “Artículo 36. Prohibición de represalias”.

1. Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en esta ley.

2. Se entiende por represalia cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública.

3. A los efectos de lo previsto en esta ley, y a título enunciativo, se consideran represalias las que se adopten en forma de:

a) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.

b) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.

c) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.

d) Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.

e) Denegación o anulación de una licencia o permiso.

f) Denegación de formación.

g) Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

4. La persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación o revelación una vez transcurrido el plazo de dos años podrá solicitar la protección de la autoridad competente que, excepcionalmente y de forma justificada, podrá extender el período de protección, previa audiencia de las personas u órganos que pudieran verse afectados. La denegación de la extensión del período de protección deberá estar motivada.

5. Los actos administrativos que tengan por objeto impedir o dificultar la presentación de comunicaciones y revelaciones, así como los que constituyan represalia o causen discriminación tras la presentación de aquellas al amparo de esta ley, serán nulos de pleno derecho y darán lugar, en su caso, a medidas correctoras disciplinarias o de responsabilidad, pudiendo incluir la correspondiente indemnización de daños y perjuicios al perjudicado.

6. La Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. podrá, en el marco de los procedimientos sancionadores que instruya, adoptar medidas provisionales en los términos establecidos en el artículo 56 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.”

- “Artículo 37. Medidas de apoyo”.

1. Las personas que comuniquen o revelen infracciones previstas en el artículo 2 a través de los procedimientos previstos en esta ley accederán a las medidas de apoyo siguientes:

a) Información y asesoramiento completos e independientes, que sean fácilmente accesibles para el público y gratuitos, sobre los procedimientos y recursos disponibles, protección frente a represalias y derechos de la persona afectada.

b) Asistencia efectiva por parte de las autoridades competentes ante cualquier autoridad pertinente implicada en su protección frente a represalias, incluida la certificación de que pueden acogerse a protección al amparo de la presente ley.

c) Asistencia jurídica en los procesos penales y en los procesos civiles transfronterizos de conformidad con la normativa comunitaria.

d) Apoyo financiero y psicológico, de forma excepcional, si así lo decidiese la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. tras la valoración de las circunstancias derivadas de la presentación de la comunicación.

2. Todo ello, con independencia de la asistencia que pudiera corresponder al amparo de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, para la representación y defensa en procedimientos judiciales derivados de la presentación de la comunicación o revelación pública.”

- “Artículo 38. Medidas de protección frente a represalias”.

1. No se considerará que las personas que comuniquen información sobre las acciones u omisiones recogidas en esta ley o que hagan una revelación pública de conformidad con esta ley hayan infringido ninguna restricción de revelación de información, y aquellas no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo en relación con dicha comunicación o revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública de dicha información era necesaria para revelar una acción u omisión en virtud de esta ley, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2.3. Esta medida no afectará a las responsabilidades de carácter penal.

Lo previsto en el párrafo anterior se extiende a la comunicación de informaciones realizadas por los representantes de las personas trabajadoras, aunque se encuentren sometidas a obligaciones legales de sigilo o de no revelar información reservada. Todo ello sin perjuicio de las normas específicas de protección aplicables conforme a la normativa laboral.

2. Los informantes no incurrirán en responsabilidad respecto de la adquisición o el acceso a la información que es comunicada o revelada públicamente, siempre que dicha adquisición o acceso no constituya un delito.

3. Cualquier otra posible responsabilidad de los informantes derivada de actos u omisiones que no estén relacionados con la comunicación o la revelación pública o que no sean necesarios para revelar una infracción en virtud de esta ley será exigible conforme a la normativa aplicable.

4. En los procedimientos ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad relativos a los perjuicios sufridos por los informantes, una vez que el informante haya demostrado razonablemente que ha comunicado o ha hecho una revelación pública de conformidad con esta ley y que ha sufrido un perjuicio, se presumirá que el perjuicio se produjo como represalia por informar o por hacer una revelación pública. En tales casos, corresponderá a la persona que haya tomado la medida perjudicial probar que esa medida se basó en motivos debidamente justificados no vinculados a la comunicación o revelación pública.

5. En los procesos judiciales, incluidos los relativos a difamación, violación de derechos de autor, vulneración de secreto, infracción de las normas de protección de datos, revelación de secretos empresariales, o a solicitudes de indemnización basadas en el derecho laboral o estatutario, las personas a que se refiere el artículo 3 de esta ley no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo como consecuencia de comunicaciones o de revelaciones públicas protegidas por la misma. Dichas personas tendrán derecho a alegar en su descargo y en el marco de los referidos procesos judiciales, el haber comunicado o haber hecho una revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública era necesaria para poner de manifiesto una infracción en virtud de esta ley.”

# ¿CÓMO SE ALMACENAN LOS DATOS?



Los datos relacionados con las denuncias se destruyen, almacenan o archivan de acuerdo con las normas vigentes.

Así, desde su recogida, los datos relacionados con una denuncia que se considere que no entra en el ámbito de aplicación del sistema de denuncia serán destruidos o anonimizados sin demora.

Cuando la denuncia no vaya seguida de un procedimiento disciplinario o judicial incoado por el empresario, los elementos del expediente de denuncia, incluida la identificación del denunciante, así como las personas afectadas, serán destruidos o anonimizados en un plazo de dos meses a contar desde el cierre de las operaciones de verificación.

Cuando el empresario incoe un procedimiento disciplinario o judicial contra la persona afectada por una denuncia o el autor de una denuncia abusiva, los datos que estén relacionados con ella se conservarán hasta que finalice el procedimiento o prescriban los recursos contra la decisión.

Al final de cada uno de los periodos mencionados y durante la supresión de los datos personales, se lleva a cabo la extracción de datos estrictamente anónimos para su almacenamiento con fines estadísticos durante 6 años.

El Sistema de Denuncia Profesional, que constituye un tratamiento automatizado de datos personales, se aplica en el Grupo con el fin de cumplir sus obligaciones legales y reglamentarias en materia de protección de datos personales, en particular el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos ("RGPD") y las leyes nacionales vigentes aplicables a este ámbito.

El Grupo GMD se compromete a utilizar el Sistema de Denuncias Profesionales para tratar únicamente datos adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con los fines para los que



fueron recabados. Cualquier persona afectada tiene derecho a acceder a sus datos personales, rectificarlos y, si se cumplen las condiciones, suprimirlos, limitar su tratamiento, el derecho a oponerse a su tratamiento y el derecho a la portabilidad de sus datos personales.

Los datos personales están alojados en la plataforma del proveedor externo en Francia (Europa). No obstante, podrá ser transferida (i) por GMD Group a entidades del Grupo o terceros registrados en países ubicados fuera del Espacio Económico Europeo (EEE) a efectos de la tramitación del informe profesional, o (ii) por el proveedor de la plataforma para fines de soporte y mantenimiento. En particular, esto incluye países donde el nivel de protección de datos personales puede diferir del garantizado dentro del EEE.

GMD se asegura de que las transferencias de datos por parte de GMD se realicen de conformidad con la normativa aplicable en materia de protección de datos personales y, en caso necesario, implementa las garantías de protección adecuadas.

# DISTRIBUCIÓN

## **Entrada en vigor:**

El Sistema interno de comunicación de denuncias ha sido previamente negociado con la representación de los trabajadores (RLT).

Este sistema entrará en vigor el [fecha]

## **Exigibilidad:**

Este sistema es jurídicamente aplicable a todo el personal mencionado anteriormente, ya sea que haya sido contratado antes o después de su entrada en vigor, así como al personal externo y temporal (incluyendo becarios, contratos temporales y subcontratistas).

Estará disponible:

1. En los lugares de trabajo de manera visible.
2. En formato papel para que el personal lo consulte.
3. En formato electrónico en página web ~~la intranet~~ de la Compañía.

Por lo tanto, está disponible para todos los empleados en cualquiera de las formas que éstos deseen, sin que puedan alegar ignorancia de este sistema.

Se adjunta al Reglamento Interno de la Empresa \_\_\_\_\_, y puede modificarse de conformidad con la evolución reglamentaria.



GROUPE MECANIQUE DECOUPAGE – G.M.D. SA  
Siège social : 22 rue Edouard Nieuport, 92150 SURESNES, France,  
Etablissement secondaire : 68 avenue de Bohlen, 69120 VAULX-EN-VELIN, France,  
SA au Capital de 626 896 € - TVA FR63 387 655 764 - RCS Nanterre N° 387 655 764 00034,  
Téléphone : +33 7 72 26 17 97 Mail : [contact@groupe-gmd.fr](mailto:contact@groupe-gmd.fr)