

REGLAMENTO DEL CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

DE:

GEM ASSESSORS



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO.....	3
2. OBJETIVO	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
4. PERSONAS Y ENTIDADES IMPLICADAS EN LA GESTIÓN DEL CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN.....	6
5. MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE LA DENUNCIA	7
6. REQUISITOS DE LA DENUNCIA.....	7
7. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL INFORMANTE	8
• Derecho a estar informado sobre la existencia del canal.....	8
• Derecho a la confidencialidad	8
• Derecho al anonimato del informante.....	8
• Derecho a la protección de datos de carácter personal.....	8
• Derecho a la protección.....	8
• Derecho a la no represalia	9
• Derecho a ser informado de la resolución o archivo de la denuncia.....	10
• Obligaciones del informante	10
8. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	10
• Derecho a recibir información.....	10
• Derecho de acceso.....	10
• Derecho de rectificación	10
• Derecho a ser oída.....	11
9. CONFLICTO DE INTERESES	11

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

Introducción

El presente Canal es común para todas las empresas que conforman el grupo GEM ASSESSORS, que son las siguientes: GEM ASSESSORS 2014, SL, MICYD CONSULTING, SL, NOVADO, SL y HABISTOCK, SL

Este Canal Interno de Información se ha implementado con la finalidad de constituir un mecanismo eficaz, para que, a través de todas las personas vinculadas con la entidad, se puedan detectar actividades ilícitas en el seno de la misma.

Mediante este canal, toda persona relacionada con la entidad, ya sean miembros de sus órganos de gobierno, trabajadores, autónomos, colaboradores externos, proveedores y en general cualquier otra persona que tenga relación con la entidad directa o indirectamente, podrán poner en conocimiento cualquier irregularidad de las que hayan tenido conocimiento.

Los usuarios del Canal tendrán que hacer un uso responsable y prudente del mismo, no estando permitida la realización de denuncias infundadas o de mala fe, pudiendo derivarse, en tal caso, en las acciones legales y/o de carácter disciplinario que resulten de aplicación.

Por otro lado, la exposición de hechos, que se realice por parte del denunciante deberá ser respetuosa y guardar el debido decoro. GEM ASSESSORS no se hace responsable de los comentarios despectivos que el denunciante pueda hacer contra cualquier tercero.

Generalmente, los empleados y los directivos, son los primeros en detectar posibles irregularidades en el seno de la entidad para la que trabajan. Sin embargo, podrían decidir no expresar sus preocupaciones pensando que hacerlo sería una falta de lealtad tanto para la propia entidad como para sus propios compañeros. Por otra parte, también es posible que teman posibles represalias, tanto para su propia persona, como para algunos de sus compañeros, amigos o familiares. Por ello, muchas personas, prefieren ignorar la conducta que considera irregular que informar de algo que tal vez solo sea una sospecha de una acción ilícita, que no le va a reportar ningún beneficio personal y en cambio, tal vez, le pueda traer muchos problemas.

En el presente documento, GEM ASSESSORS pretende explicar a todas las personas relacionadas con la entidad que pueden y deben informar a través de Canal Interno de Información, de posibles actividades ilícitas, sin temor a posibles represalias, ser perseguidas o discriminadas.

Con la implantación de este Canal Interno de Información GEM ASSESSORS se compromete a mantener la confidencialidad de las personas informantes, garantizando que se han establecido todas las medidas técnicas y organizativas para mantener su anonimato.

GEM ASSESSORS se compromete a investigar rigurosamente, todos los hechos denunciados.

La existencia de dicho canal no impide la presentación de denuncias por otros canales externos tanto de ámbito estatal, como autonómicos existentes o que puedan implementarse por las Administraciones competentes para proteger a los informantes conforme a lo dispuesto en 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.

Marco normativo

Directiva Europea 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, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno.

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.

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detención, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.

2. OBJETIVO

El objetivo del Canal Interno de Información es concienciar a todas las personas relacionadas con GEM ASSESSORS para que, ante la certeza o sospecha fundada de que se esté cometiendo una conducta ilícita en el seno de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el apartado 3, "*Ámbito de aplicación*", del presente reglamento, trasladen de forma confidencial dicha comunicación, al objeto de que sea investigada.

Su finalidad es garantizar que, de presentarse una actuación que pueda suponer un riesgo penal, pueda ser tratada de forma profesional y confidencial, adoptando las medidas oportunas para proteger los intereses de GEM ASSESSORS, del informante y asegurar el cumplimiento efectivo de la legalidad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito material de aplicación del presente canal, de acuerdo con lo que establece el artículo 2, de la Ley Orgánica 2/2023, de 21 de febrero, es la protección de las personas físicas que informen a través del mismo de cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión, de acuerdo con el siguiente detalle:

Actos de la Unión Europea enumerados en la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, que se encuentren dentro de los siguientes ámbitos:

- Contratación pública.
- Servicios, productos y mercados financieros.
- Prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Seguridad de los productos y conformidad.
- Seguridad del transporte.
- Protección del medio ambiente.
- Protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear.
- Seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales.
- Salud pública.
- Protección de los consumidores.
- Protección de la privacidad y de los datos personales, seguridad de las redes y los sistemas de información.
- Intereses financieros de la Unión.
- Infracciones relativas al mercado interior.

Asimismo, la Ley Orgánica 2/2023, de 21 de febrero, amplía el ámbito de los actos enumerados en la Directiva (UE) 2019/1937, a los siguientes:

- Intereses financieros de la Unión.
- Competencia y ayudas.
- Impuesto sobre sociedades y fraude fiscal.

- Hacienda Pública y Seguridad Social.
- Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave.

El ámbito personal de aplicación, se aplica a los informantes que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso:

- Personas trabajadoras por cuenta ajena.
- Autónomos.
- Accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de la entidad, incluidos los miembros no ejecutivos.
- Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.
- Personas que hayan obtenido información en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, como voluntarios, becarios, trabajadores en períodos de formación con independencia de que hayan percibido remuneración o no, así como aquellos cuya relación laboral no haya comenzado, siempre que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o negociación precontractual.
- Representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.
- Personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo, en el proceso.
- Personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante.
- Personas jurídicas, para las que trabaje el informante o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa.

4. PERSONAS Y ENTIDADES IMPLICADAS EN LA GESTIÓN DEL CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

De acuerdo con la normativa que regula el Canal Interno de Información, el Órgano de Administración de GEM ASSESSORS, ha designado el cargo del Responsable del Sistema a Miguel Casanova Debon.

Asimismo, se ha creado un Órgano de Control, para la gestión de las denuncias recibidas.

5. MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE LA DENUNCIA

Para poder acceder al Canal Interno de Información, se ha insertado un link en nuestra página web: <https://gemassessors.com/>.

El Canal Interno de Información soporta dos tipos de comunicación:

- Estándar vía web: son las comunicaciones que se introducen directamente en el canal de forma escrita a través de la URL del canal.
- Manual: son las comunicaciones que se introducen manualmente desde el BackOffice de gestión, pueden ser comunicaciones que se reciben en papel o a partir de una reunión presencial.

Antes de realizar cualquier comunicación, deberá escoger sobre qué empresa desea realizar la denuncia o información.

La gestión del Canal Interno de Información la lleva a cabo la empresa Data Protection Consulting & Enterprises Solutions, SL, que actúa también como Delegado de Protección de Datos de GEM ASSESSORS.

6. REQUISITOS DE LA DENUNCIA

A continuación, enumeramos los requisitos que debe contener la denuncia:

- Seleccionar la categoría donde mejor encaja la denuncia.
- Identificar el cargo que ocupa u ocupan las personas sospechosas.
- La relación que tiene con GEM ASSESSORS.
- Identificación del informante (siempre y cuando la denuncia no sea anónima), del que se le solicitarán los siguientes datos:
 - Nombre y apellidos.
 - Una cuenta de correo electrónico para comunicaciones.
 - Teléfono de contacto.
- Información de la persona o las personas, objeto de la denuncia: Nombre, apellidos y cargo que ocupa.
- Nombre, apellidos y cargo de los testigos, si los hubiese.
- Información con el máximo de detalle del hecho que desea informar y adjuntando las pruebas, si las hubiera.

7. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL INFORMANTE

- Derecho a estar informado sobre la existencia del canal

GEM ASSESSORS informará en su página web de la existencia del canal, del reglamento del canal y del procedimiento para la presentación y gestión de las denuncias.

- Derecho a la confidencialidad

La identidad del informante será confidencial, no pudiendo revelarse sin su consentimiento expreso a ninguna persona que no sea personal competente para recibir y gestionar las denuncias, con las excepciones que establece el derecho de la UE o la normativa española en el contexto de investigaciones llevadas a cabo por las autoridades o en el transcurso de procesos judiciales.

- Derecho al anonimato del informante

El informante tendrá derecho a presentar una denuncia, a través del Canal, anónimamente, garantizando la entidad, que la misma podrá seguir el trámite de igual modo que si la denuncia no fuera anónima.

En este caso, el informante no podrá ser informado, ni de la recepción de la denuncia, ni poder acceder al seguimiento del mismo.

- Derecho a la protección de datos de carácter personal

Los datos personales recogidos a través de este Canal Interno de Información, serán tratados conforme a lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018 (LOPD-GDD) y la Ley Orgánica 7/2021.

GEM ASSESSORS garantiza que se han establecido todas las medidas técnicas y organizativas, para garantizar un nivel de seguridad apropiado, de acuerdo con lo que establece la Ley 2/2023.

- Derecho a la protección

Los informantes tendrán derecho a la protección, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

- 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 la Ley 2/2023.

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 algún canal interno de información o por alguna de las causas previstas en el artículo 18.2.a) de la Ley 2/2023.
 - 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.
- Derecho a la no represalia

En ningún caso se tomarán represalias contra el informante, aun si del resultado de las consecuentes investigaciones se verificara que no ha existido incumplimiento de la normativa aplicable, siempre que no haya obrado de mala fe. Esto significa que el autor de cualquier tipo de represalia deberá ser sancionado.

La prohibición de represalias es un derecho que tiene el informante garantizando su protección en todo el ciclo de vida de la denuncia. A continuación, se detallan algunas de las acciones que se pueden considerar represalias:

- 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; 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 el caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofreciera un trabajo indefinido). En el caso de que estas medidas se llevaran a cabo dentro el ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la denuncia.
- Daños físicos o morales, incluidos los de carácter reputacional, incluidos en medios sociales, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo, trato desfavorable.
- Revelación anónima de información, identificando al informante para que sufra hostilidades en el entorno laboral.
- Proceso de difamación fuera del entorno laboral.
- Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.

- 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.
- Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- Denegación de formaciones, cursos, entre otros.
- Discriminación, o trato desfavorable o injusto.
- Alegar la existencia de la cláusula de confidencialidad entre el informante y la Organización, para sancionar al informante por su incumplimiento.
- Derecho a ser informado de la resolución o archivo de la denuncia

El informante deberá ser informado del estado, de la resolución o archivo de la denuncia.
- Obligaciones del informante
 - El informante se obliga a actuar de buena fe.
 - Aportar todos los datos y documentos relacionados con los hechos denunciados.
 - Se comprometerá a mantener la confidencialidad de todo lo relacionado con la denuncia presentada.

8. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

- Derecho a recibir información

Tiene derecho a que se le comunique lo antes posible que se encuentra en un proceso de investigación, como consecuencia de una denuncia presentada contra él. La comunicación deberá contener la siguiente información:

 - Órgano encargado de la gestión.
 - Hechos denunciados.
 - Derechos que le asisten.
 - Procedimiento del trámite de la denuncia.

También tendrá derecho a que se le informe del archivo o resolución de la denuncia presentada.
- Derecho de acceso

Tendrá derecho a acceder a todos los datos que componen el expediente, con la excepción de la identidad del informante y de otras personas afectadas por el expediente.
- Derecho de rectificación

Tendrá derecho a rectificar sus datos personales que sean incorrectos.

- Derecho a ser oída

La persona denunciada tendrá derecho a ser oída en cualquier momento.

9. CONFLICTO DE INTERESES

La presentación de una denuncia que afecte directamente a personas que puedan participar activamente en la gestión e investigación de la misma, serán excluidos de forma automática durante todo el proceso de investigación y análisis hasta su resolución, con el fin de evitar cualquier tipo de conflicto de interés e incompatibilidad, y garantizar así la objetividad e independencia de las actuaciones realizadas por el Órgano de Control.

Los miembros excluidos estarán obligados a mantener la máxima confidencialidad de la denuncia, estando prohibido el acceso directo o indirecto a cualquier información sobre la identidad del informante y del proceso de investigación en curso.