

## PROCEDIMIENTO RELATIVO A LOS DENUNCIANTES

### INTRODUCCIÓN

El Grupo Circet está comprometido con un conjunto de valores, principios, normas, reglas, estándares y directrices que tienen como objetivo un comportamiento respetuoso con las personas y el medio ambiente, y que favorecen una conducta empresarial ética, que se recuerda en concreto en su Código de conducta anticorrupción.

Los empleados internos o externos que cumplan los criterios especificados en este procedimiento y que, en el curso de sus actividades profesionales, hayan obtenido información sobre un comportamiento o un riesgo que pudiera suponer un delito o una infracción de las normas éticas o de la ley, podrán comunicar esta información internamente, de acuerdo con el procedimiento adjunto.

El siguiente procedimiento tiene por objeto determinar cómo deben recopilarse las denuncias. Las filiales del grupo determinarán si, en virtud de legislación nacional, este procedimiento puede aplicarse tal cual y, en caso necesario, lo modificarán y completarán en un anexo.

## 1. RESUMEN

Los empleados y colaboradores externos u ocasionales del grupo CIRCET (en adelante, el "Grupo") podrán comunicarle, de manera confidencial, cualquier amenaza o atentado contra el interés general, la infracción de una ley o de las disposiciones establecidas en su código de conducta.

El procedimiento que se describe a continuación (en adelante, el "Procedimiento") permite a aquellos que así lo deseen ejercer su derecho de avisar y beneficiarse de la protección de los denunciadores de irregularidades prevista 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.

El grupo ha tomado precauciones especiales para garantizar que estas denuncias se gestionan de acuerdo con las leyes y normativas aplicables, incluidas las relativas al tratamiento de datos personales.

## 2. EL DERECHO DE DENUNCIA

- 2.1. El derecho de denuncia puede resumirse como el derecho de cualquier persona física, tal y como se especifica más adelante en la sección 3.1, de informar o revelar, sin contraprestación económica y de buena fe, información relativa a un crimen o delito, una amenaza o un daño al interés general, una infracción o un intento de encubrir el incumplimiento de un compromiso internacional ratificado o aprobado por el país afectado por la denuncia, de un acto unilateral de una organización internacional adoptado sobre la base de dicho compromiso, de la legislación de la Unión Europea, de la ley o de un reglamento <sup>1</sup>.
- 2.2. También se puede informar de cualquier situación que no se ajuste a lo dispuesto en el código de conducta del grupo.

## 3. EL EMISOR DE LA DENUNCIA

- 3.1. Todas las personas físicas siguientes, es decir:
  - 3.1.1. miembros del personal o antiguos miembros del personal, cuando la información se haya obtenido en el curso de dicha relación o cualquier solicitante de empleo, cuando la información se haya obtenido en el curso de dicha solicitud;
  - 3.1.2. accionistas, asociados, titulares de derechos de voto en la asamblea general de la entidad afectada por la denuncia;
  - 3.1.3. miembros del órgano de administración, dirección o supervisión;
  - 3.1.4. personal externo y eventual;

---

<sup>1</sup> Los hechos, informaciones o documentos, en cualquier forma o soporte en el que se presenten, amparados por el secreto de defensa nacional, el secreto médico, el secreto de deliberaciones judiciales, el secreto del interrogatorio o de la instrucción judicial o el secreto profesional de un abogado, quedan excluidos del sistema de denuncia definido por este Procedimiento.

3.1.5. los miembros de los órganos de administración, dirección o supervisión de sus contratistas y subcontratistas y su personal, que hayan obtenido información sobre uno de los temas mencionados en el 2.1 curso de sus actividades profesionales, podrán comunicar una denuncia interna o externamente.

Al margen de sus actividades profesionales, cualquier persona que tenga conocimiento personal de información sobre uno de los temas enumerados en la sección anterior 2.1 puede comunicar una denuncia directamente a través de canales externos, de conformidad con la normativa.

3.2. Para presentar una denuncia, tiene que cumplir los siguientes requisitos:

3.2.1. ser una persona física;

3.2.2. hacerse de buena fe, es decir, con la creencia razonable de que los hechos son verdaderos en el momento de la presentación de la denuncia;

3.2.3. no recibir una compensación económica directa.

#### **4. PRESENTAR UNA DENUNCIA**

4.1. Los empleados internos o externos del grupo, que cumplan los criterios indicados en las secciones 3.1 y 3.2 pueden informar a través de nuestra plataforma de informes en línea o verbalmente.

4.2. La denuncia debe incluir todos los hechos, información o documentos pertinentes que la fundamenten, de modo que sea lo más completa, exacta, detallada y esté lo mejor documentada posible; en particular, la denuncia debe especificar la fecha en que se produjeron los hechos y la identidad de las personas involucradas cuando estos elementos sean conocidos por el autor de la denuncia.

4.3. El autor especificará las razones de su conocimiento de los hechos y si el denunciante o cualquier otra persona ha informado a algún tercero de lo sucedido.

4.4. Se invita al autor de la denuncia a que facilite cualquier información que permita a la entidad afectada por la denuncia, preservando la confidencialidad de su identidad, ponerse en contacto con él (apellidos, nombres, datos de contacto) y hablar sobre la denuncia.

4.5. Excepto en el caso de que la denuncia sea anónima, el autor transmitirá, junto con la descripción, cualquier prueba de que pertenece a una de las categorías de personas indicadas en la Sección 3.1.

4.6. La entidad afectada por la denuncia podrá solicitar cualquier información adicional al autor para confirmar que pertenece a una de las categorías mencionadas.

4.7. Las denuncias anónimas se procesarán siempre que los hechos y la información comunicados contengan el grado de detalle necesario para que se puedan tramitar.

- 4.8. La tramitación de esta denuncia estará rodeada de precauciones específicas, como un examen preliminar por parte de su primer destinatario. El sitio web seguro de la plataforma dedicada permite el anonimato, pero es más difícil y a veces imposible, procesar una denuncia anónima o determinar si los hechos están fundamentados. El grupo recomienda que la denuncia sea nominativa, ya que se facilita el proceso de investigación cuando se conoce la identidad del autor de la infracción para poder comentarla con él o ella, teniendo en cuenta que el grupo se compromete a mantener la confidencialidad según lo establecido en la normativa.
- 4.9. El coordinador de la denuncia (en adelante, el "Coordinador de la denuncia"), que es el director administrativo financiero (en adelante "DAF") y/o el responsable de asuntos jurídicos y/o el responsable de recursos humanos de la entidad del grupo afectada por la denuncia (según el caso), recibe la denuncia comunicada en la plataforma. La denuncia también la recibe el comité de cumplimiento del grupo (formado por el responsable de Cumplimiento del grupo y el Departamento jurídico del grupo).
- 4.10. Cuando el autor de la denuncia desee efectuar una denuncia verbal o por escrito fuera de la plataforma, se pondrá en contacto telefónico con el Coordinador de denuncias de la entidad afectada, cuyos datos de contacto puede obtener en la recepción de la entidad en cuestión.
- 4.11. Cualquier empleado que no sea Coordinador de denuncias pero que reciba una denuncia relacionada con los hechos mencionados en la sección 2.1 deberá informar al Coordinador de denuncias de cualquier forma y sin demora.
- 4.12. Si la denuncia concierne a un Coordinador de denuncias o a un miembro del comité de cumplimiento, el autor de la denuncia deberá comunicárselo a otro miembro del comité de cumplimiento.

## 5. CONFIDENCIALIDAD

- 5.1. La entidad afectada por la denuncia garantiza la estricta confidencialidad de:
  - 5.1.1. la identidad del autor de una denuncia;
  - 5.1.2. la identidad de las personas cubiertas por la descripción y de los terceros mencionados en ella;
  - 5.1.3. de toda la información recogida en el contexto de la tramitación de la denuncia.
- 5.2. Una vez recogida la denuncia, cuando esta se ha efectuado a través de la plataforma, el intercambio entre el Coordinador de denuncias y el autor de la denuncia tiene lugar a través de la plataforma de denuncia. El hecho de que no se recurra a este sistema de mensajería o al uso de otros medios de comunicación no afecta a la posible admisibilidad de la denuncia, ni expone a su autor a sanciones. El acceso al sistema de mensajería de la plataforma está reservado para los Coordinadores de denuncias y sus posibles delegados.

- 5.3. En el caso de una denuncia verbal:
- 5.3.1. cuando se registre, con el consentimiento del autor, a través de una línea telefónica grabada u otro sistema de correo de voz grabado, la conversación debe quedar registrada en un soporte duradero y recuperable o transcribirse de forma íntegra;
  - 5.3.2. cuando se recoge en una línea telefónica no grabada o en un sistema de buzón de voz no grabado, debe realizarse un registro exacto de la conversación;
  - 5.3.3. cuando se realice en una videoconferencia o una reunión física, deberá quedar un registro en un soporte duradero y recuperable o un informe preciso, todo ello con el consentimiento del autor.

En el caso de que se haga un informe, el autor de la denuncia tiene la oportunidad de comprobar, corregir y aprobar la transcripción o el informe mediante su firma.

## 6. TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS

- 6.1. La verificación, la tramitación y el análisis de las denuncias los lleva a cabo el grupo lo antes posible y en cumplimiento del carácter confidencial de la denuncia. No se aconseja que el autor de la denuncia lleve a cabo su propia investigación, ni que trate de establecer la calificación jurídica de los hechos denunciados.

Para garantizar un tratamiento imparcial de las denuncias, las personas responsables del tratamiento de las denuncias recibidas son el Coordinador de denuncias, el responsable de Cumplimiento del grupo y el Departamento jurídico del grupo. Otras personas pueden participar cuando sea necesario, tal y como se indica en la sección 9.2.

- 6.2. En el caso de una denuncia efectuada a través de la plataforma, el autor de la denuncia recibirá inmediatamente a través de la plataforma una confirmación de la transmisión de su denuncia y tendrá que guardar su código confidencial. La confirmación de que se haya transmitido correctamente no debe interpretarse como la admisibilidad de la denuncia.

En el caso de un informe verbal o escrito fuera de la plataforma, si el autor ha facilitado su dirección postal o de correo electrónico, recibirá una confirmación por escrito de la recepción de su informe en **un plazo de siete días laborables**.

- 
- 6.3. El **examen de la admisibilidad** de la denuncia se efectuará en un plazo razonable que no excederá, en principio, de **15 días laborables**, a partir de la recepción de la denuncia, y se ponga en conocimiento del autor de la misma su admisibilidad o no.
- 6.3.1. Para ser admisible, el autor de la denuncia debe respetar las condiciones indicadas en las secciones 3.1 y 3.2.
- 6.3.2. A tal fin, para cualquier denuncia cuyo autor no cumpla las condiciones mencionadas, la entidad afectada por la denuncia podrá, a su discreción, cerrarla sin más trámite. Informará al denunciante de las razones por las que considera que no cumple las condiciones anteriores.
- 6.4. Además, en el caso de una denuncia anónima, la entidad también podrá cerrarla si, a su discreción, como se indica en la sección 4.7, los elementos de hecho y los datos que se comunican no incluyen el suficiente grado de detalle como para permitir que se procese.
- 6.5. Por último, cuando la entidad afectada por la denuncia considere que esta se refiere a hechos que han ocurrido o que es muy probable que ocurran en otra entidad del grupo, podrá invitar al autor de la denuncia a enviarla también a esta última. Además, si considera que la denuncia podría procesarse más eficazmente solo por esa otra entidad, podrá invitar al autor a retirar la denuncia que ha recibido.
- 6.6. Si la denuncia es admisible, se llevará a cabo una investigación para determinar la realidad de los hechos denunciados.
- La entidad afectada por la denuncia podrá solicitar cualquier información complementaria o documento pertinente para que la denuncia pueda tramitarse adecuadamente.
- 6.7. Los plazos de investigación pueden variar en función del objeto de la denuncia, pero la entidad en cuestión hará todo lo posible por completar la investigación lo antes posible. **En cualquier caso, en un plazo no superior a tres meses** a partir de la recepción de la denuncia, la entidad afectada facilitará al autor de la denuncia información sobre las medidas previstas o adoptadas para evaluar la exactitud de las alegaciones y, en su caso, poner remedio al objeto de la denuncia, así como los motivos de dichas medidas.
- 6.8. Cuando se cierra el caso, también se informa por escrito al autor de la denuncia (a través de la plataforma, si es posible).

## 7. PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

- 7.1. El grupo protegerá a cualquier individuo mencionado en la sección 3 de este procedimiento que, de buena fe y sin contraprestación económica directa, haya puesto en su conocimiento información que entre en el ámbito de la sección 2.1, incluso si los hechos denunciados resultan ser inexactos o no requieren ningún tipo de seguimiento.
- 7.2. Nadie podrá quedar excluido de un procedimiento de contratación o de acceso a un periodo de prácticas o de formación en la empresa, ningún trabajador podrá ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria directa o indirecta, en particular en materia de remuneración, de medidas de participación en los beneficios o de distribución de acciones, de formación, de reclasificación, de asignación, de calificación, de clasificación, de promoción profesional, horario de trabajo, evaluación del rendimiento, transferencia o renovación de contrato, o cualquier otra medida relativa a la transparencia, la lucha contra la corrupción, por haber comunicado o divulgado información en las condiciones previstas por la normativa.
- 7.3. Todo empleado o colaborador que considere que ha sido objeto de represalias por haber denunciado o testificado, de buena fe, hechos constitutivos de una falta o un delito de los que hubiera tenido conocimiento en el ejercicio de sus funciones, podrá comunicarlo a los Coordinadores de **denuncias o trasladar el asunto ante el tribunal competente.**
- 7.4. Todo uso indebido del sistema, en particular en forma de denuncia calumniosa (presentación de información de la que se sabe que es total o parcialmente inexacta) o hecha de mala fe expone al autor a ser denunciado ante un tribunal con arreglo a la ley (artículo 205 y siguientes del Código Penal) y, de conformidad con el Reglamento Interno, a verse expuesto a medidas disciplinarias.
- 7.5. Todo empleado que obstruya o haya obstruido la transmisión de una denuncia, o que haya tomado medidas de represalia contra el autor de una denuncia, podrá ser objeto de un procedimiento judicial y podrá, de conformidad con el Reglamento Interno, ser objeto de medidas disciplinarias.

## 8. TRATAMIENTO DE LOS DATOS PERSONALES

- 8.1. El grupo solo registra los siguientes datos al procesar una denuncia:
  - 8.1.1. identidad, funciones y datos de contacto de la persona que presenta la denuncia;
  - 8.1.2. identidad, funciones y datos de contacto de las personas objeto de una denuncia;
  - 8.1.3. identidad, funciones y datos de contacto de las personas que participan en la tramitación o el procesamiento de la denuncia;
  - 8.1.4. pruebas reunidas en el trascurso de la verificación de los hechos denunciados;
  - 8.1.5. informe de las operaciones de verificación;
  - 8.1.6. respuesta a la denuncia.

La finalidad de la recopilación y el tratamiento de esos datos personales es determinar la admisibilidad de los informes, verificar los hechos y adoptar medidas correctivas en caso necesario.

De este modo, permiten que el grupo respete sus obligaciones legales respecto a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales así como 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.

- 8.2. El derecho de acceso, rectificación y oposición al uso de los datos podrá ejercerse, dentro del marco legal y reglamentario, poniéndose en contacto con el Coordinador de denuncias.
- 8.3. La persona objeto de la denuncia no podrá, en ningún caso, obtener del responsable del tratamiento ninguna información relativa a la identidad del autor de la denuncia.
- 8.4. El emisor de la denuncia o la persona objeto de la misma podrá ser asistido por cualquier persona de su elección dentro del grupo durante todas las etapas del proceso.
- 8.5. Cualquier dato relativo a una denuncia que se considere fuera del ámbito de la parte operativa de este procedimiento será eliminado o archivado tras la anonimización por parte del grupo.
- 8.6. Si no se toma ninguna medida en relación con una denuncia, el grupo destruirá todos los elementos del archivo de la denuncia que identifiquen al autor y a las personas involucradas. **Esta destrucción se llevará a cabo, como máximo, tres meses después de la clausura de todas las operaciones de admisibilidad o verificación de la denuncia.**
- 8.7. Cuando se inicien procedimientos disciplinarios o judiciales contra una o más personas implicadas en la denuncia, los datos relativos a la misma se conservarán hasta el final del procedimiento.

## 9. LOS COORDINADORES DE DENUNCIAS

- 9.1. Las descripciones del Coordinador de denuncias garantizarán el tratamiento confidencial de las descripciones en las condiciones previstas en la Sección 5 del presente Procedimiento, y asegurarán la confidencialidad, la protección y el período de conservación de los datos personales recogidos en el contexto del tratamiento de la descripción en las condiciones previstas en la Sección 8 del presente Procedimiento. Lo mismo se aplica a cualquier persona que tenga acceso a esta información.
- 9.2. El Coordinador de denuncias puede recurrir a expertos internos o externos para la tramitación de las denuncias y, de manera más general, utilizar los diferentes servicios del grupo.  
La información recopilada solo podrá comunicarse a terceros si es necesaria para tramitar la denuncia.

El grupo se asegurará de que todo proveedor de servicios que pueda ser designado para gestionar todo o parte de este sistema se comprometa a no utilizar los datos con fines indebidos, a garantizar



su confidencialidad, a respetar el período de retención limitado de los datos y a destruir o devolver todos los soportes de datos personales manuales o informatizados al final de su servicio<sup>2</sup>.

- 9.3. Tras la investigación de una denuncia, el Coordinador de denuncias formula, cuando procede, recomendaciones al Departamento de Recursos Humanos sobre las posibles medidas disciplinarias que deben adoptarse contra las personas objeto de la denuncia o el autor de la misma en caso de una denuncia presentada de mala fe, o sobre cualquier posible notificación a las autoridades competentes. Las fórmulas utilizadas para describir la naturaleza de los hechos denunciados indican su carácter de presunción.
- 9.4. Como excepción a lo anterior, los Coordinadores de denuncias informarán de inmediato a los directivos y/o al comité de cumplimiento del grupo de cualquier situación, alegación o informe del que tengan conocimiento:
  - 9.4.1. que implique a un director general de alguna de las filiales, un miembro del comité ejecutivo o de la junta directiva, todo ello en un contexto de buena gestión; o
  - 9.4.2. que esté relacionado con una sospecha o alegación de blanqueo de dinero, corrupción privada o pública, tráfico de influencias, fraude interno o externo, no respeto al derecho de concurrencia o infracción grave (o riesgo de infracción) de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

## 10. SEGUIMIENTO DE LA DENUNCIA

- 10.1. Para poder evaluar la eficacia del sistema de denuncias, el Coordinador de denuncias puede establecer un **seguimiento estadístico anual de la recepción, la tramitación y el seguimiento de las denuncias**.
- 10.2. Este seguimiento estadístico anual puede mostrar el número de denuncias recibidas, los casos cerrados, los casos que han dado lugar o estén dando lugar a una investigación, el número y el tipo de medidas adoptadas durante y al final de la investigación (medidas cautelares, iniciación de procedimientos disciplinarios o judiciales, sanciones impuestas, etc.).

## 11. DISTRIBUCIÓN

El grupo dará a conocer a sus empleados y colaboradores la existencia de su derecho a denunciar, por ejemplo, mediante publicaciones o notificaciones.

---

<sup>2</sup> Toda transferencia de datos de carácter personal fuera de la Unión Europea, a una persona jurídica establecida en un país que no sea miembro de la Unión Europea y que no ofrezca una protección suficiente en el sentido del artículo 68 de la ley del 6 de enero de 1978 modificada, se efectuará de conformidad con las disposiciones específicas de la ley n.º 78-17, del 6 de enero de 1978, modificada, relativa a las transferencias internacionales de datos, y del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 27 de abril de 2016).

## 12. CONTACTO

Para cualquier cuestión relativa a este Procedimiento, y a las garantías que rigen el derecho a la denuncia, se invita a los empleados internos o externos del grupo a que se pongan en contacto con: [complianceofficer@circet.com](mailto:complianceofficer@circet.com)

Las investigaciones relativas al derecho a la denuncia no se considerarán como una denuncia comprendida en el ámbito de la parte dispositiva de este Procedimiento.

## ANEXO A

### DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DE FRANCIA

#### A.1. PERSONAS QUE RECIBEN LA DENUNCIA

La denuncia comunicada en la plataforma la recibe el Coordinador de denuncias (en adelante, el Coordinador de denuncias), que es el DAF.

Además, también la reciben el responsable jurídico y el responsable de recursos humanos de la entidad del grupo afectada por la denuncia. La denuncia también la recibe el comité de cumplimiento del grupo (formado por el responsable de Cumplimiento del grupo y el Departamento jurídico del grupo).

#### A.2. DENUNCIA EXTERNA

A.2.1. Además, cualquier persona física puede enviar una denuncia externa, ya sea después de haber enviado una denuncia interna o directamente.

A.2.2. Por ejemplo, en Francia, cualquier persona física que actúe de buena fe y no reciba compensación económica puede enviar una denuncia externa a:

- una de las autoridades competentes enumeradas en el decreto 2022-1284 del 3 de octubre de 2022,
- al Defensor de los Derechos Humanos, que la remite a las autoridades mejor posicionadas para tratarla,
- la autoridad judicial o
- una institución competente de la Unión Europea si la infracción entra en el ámbito de aplicación de la Directiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo del 23 de octubre de 2019.

A.2.3. Las autoridades competentes a las que se hace referencia en el párrafo primero publicarán cada una en su sitio web información sobre los procedimientos de recogida y denuncia vigentes, así como otra serie de datos.