



**POLÍTICA  
DEL SISTEMA INTERNO DE  
INFORMACIÓN  
DE GRUPO GMP**

## 1. FINALIDAD

La presente Política desarrolla los principios que informan al Sistema Interno de Información de Grupo Gmp (en adelante, "**Gmp**" o "la **Sociedad**"), fomentando una cultura de comunicación con nuestros grupos de interés y garantizando la protección de los informantes frente a posibles represalias.

Como muestra del **compromiso** de Gmp con **la cultura ética y de cumplimiento**, se ha aprobado la presente Política (en adelante, "la **Política**"), con la finalidad de establecer las bases de funcionamiento del Sistema Interno de Información, en el que se integra el Canal Ético, como mecanismo formal de comunicación, información o denuncia de irregularidades.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### 2.1 Ámbito de Aplicación Subjetivo

La presente Política es de obligado cumplimiento para todas las entidades de Gmp, así como para todos los consejeros, directivos, empleados con independencia de su posición funcional o jerárquica (en adelante, el "**Equipo**").

Asimismo, se incluye en el ámbito de aplicación del Sistema a cualquier persona, física o jurídica que haya tenido, tenga o pueda tener una relación profesional, en el marco de un contexto laboral o profesional, con Gmp.

Por último, se promueve que los grupos de interés externos del Grupo Gmp (en adelante, los "**Terceros**") usen el Sistema Interno de Información del Grupo Gmp, conforme a lo regulado en esta Política, como mecanismo de comunicación y con independencia de la existencia de otras vías disponibles a tal fin.

### 2.2 Ámbito de Aplicación Objetivo

A través del Sistema Interno de Información se podrá informar de las siguientes conductas:

1. Hechos o conductas que puedan tener trascendencia penal;
2. Infracciones administrativas graves o muy graves;
3. Infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo;
4. Infracciones del Derecho de la Unión Europea incluidas en el ámbito material de aplicación de la Directiva 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, y la Ley española de transposición. (Anexo I).
5. Incumplimientos del Código de Conducta, así como irregularidades del Sistema de Compliance Penal.

Quedan expresamente fuera del ámbito material de aplicación del presente Procedimiento:

- Los conflictos interpersonales que formen parte del ámbito estrictamente personal y privado entre las personas.
- Reclamaciones, quejas o sugerencias.

### 3. RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE GRUPO GMP

El Consejo de Administración de Gmp ha designado como Responsable del Sistema al Compliance Officer como órgano encargado de su correcta gestión y tramitación

El Responsable del Sistema será asistido por el Área de Cumplimiento en las tareas ordinarias de mantenimiento e impulso del Sistema Interno de Información y en el cumplimiento de las obligaciones de reporte y cumplimiento de plazos relativos al impulso de las comunicaciones recibidas en el Canal Ético.

Cualquier miembro del Equipo, individual o colegiadamente, está obligado a colaborar con el Responsable del Sistema en los términos de la presente Política y normas de desarrollo interno del Gmp. En todo caso, el Responsable del Sistema actuará, en el desempeño de sus funciones, con autonomía e independencia de cualesquiera otros organismos, comités, comisiones o personal del Gmp.

### 4. HERRAMIENTA Y MECANISMOS PARA FORMULAR LAS COMUNICACIONES

A través de la Política, Grupo Gmp integra los diferentes canales internos de información existentes, unificándolos en un único Sistema Interno de Información:

- **Canal Ético:** plataforma online en la web e intranet del Gmp, separada y fácilmente accesible. La plataforma cuenta con medidas para preservar la seguridad e integridad de la información y tratamiento de datos personales. La misma se gestiona con un externo, sin perjuicio de la debida publicidad del canal, mediante inserción del referido acceso en la propia página web de Grupo Gmp.

En el Canal Ético, la comunicación podrá realizarse por escrito o, de forma verbal.

- **Protocolo de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo:** establece un procedimiento interno, sumario y con todas las garantías de confidencialidad con el fin de canalizar las denuncias relacionadas con conductas de acoso en el ámbito laboral y propiciar su solución dentro de la Sociedad. Para su puesta en marcha habrá de presentarse escrito de denuncia ante la Comisión contra el Acoso Sexual (CAS) a través de la dirección de correo electrónico: [denunciaacoso@grupogmp.com](mailto:denunciaacoso@grupogmp.com).
- **Reunión presencial:** se ofrece la posibilidad de comunicar cualquier conducta de manera verbal mediante la petición por parte del informante de una reunión presencial con el Responsable del Sistema interno de información.

Las comunicaciones serán gestionadas en los términos descritos en el Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información de Grupo Gmp.

Será admisible el intercambio de información entre las diferentes entidades del Grupo para la adecuada coordinación y el mejor desempeño de sus funciones.

En caso de que cualquier comunicación, información o denuncia incluida en el ámbito de aplicación material de la presente Política se comunique por vía distinta a las previstas anteriormente, se remitirá por quien la reciba de forma inmediata y confidencial al Responsable del Sistema, absteniéndose de compartir esta información con personas ajenas a la gestión del Canal Ético.

Como medio complementario al Canal Ético, se podrán presentar las comunicaciones objeto de la Ley 2/2023 ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, cuando esté constituido y, en su caso, ante la Fiscalía Europea cuando los hechos atenten contra los intereses financieros de la Unión.

## 5. PRINCIPIOS DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

- **Principio de Independencia e Imparcialidad**

Se garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.

- **Principio de Proporcionalidad**

Las medidas de investigación, la propuesta de actuación por parte del Responsable del Sistema y las medidas preliminares que puedan acordarse en el transcurso de la instrucción en los términos señalados en el Procedimiento de Gestión del Sistema interno de información de Grupo Gmp, serán evaluadas en todo caso teniendo en consideración el principio de proporcionalidad.

- **Principio de Confidencialidad y Anonimato**

Se garantizará el anonimato y en todo caso la máxima confidencialidad de la identidad del informante, de la información comunicada y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de esta. El sistema de gestión del Canal permitirá la presentación de comunicaciones anónimas.

- **Principios de Respeto, Protección a las Personas y Prohibición de Represalias**

Todo miembro de Grupo Gmp tiene completamente prohibido adoptar represalias frente a las personas que informen de buena fe, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia. Se entiende por represalia cualquier acto que esté prohibido por ley o que, de forma directa o indirecta, ya sea por acción u omisión, suponga un trato desfavorable que sitúe a la persona que la sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informante o por ser persona relacionada con aquel.

Grupo Gmp asegurará la adopción de las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección frente a represalias de los informantes de buena fe (**Anexo II**), así como de la dignidad e intimidad de las personas afectadas.

- **Principio de Sigilo:**

Se promoverá que las personas implicadas en la tramitación e investigación de las comunicaciones actúen con la máxima discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo o función.

- **Principio de Buena Fe:**

Se velará por que la información comunicada sea honesta, íntegra y veraz, sin perjuicio de las inexactitudes u omisiones que pueda cometer de manera involuntaria el informante.

- **Diligencia y Celeridad:**

Se garantizará que la investigación y resolución sobre los hechos denunciados se tramiten con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de tal forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- **Respeto a los Derechos Fundamentales:**

Se garantizará el derecho de información, derecho de defensa, derecho de contradicción, derecho a la presunción de inocencia y derecho al honor de todas las personas que se vean involucradas por la tramitación de las comunicaciones del Canal. Asimismo, estas personas tienen derecho a ser oídos en cualquier momento, en la forma en la que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

- **Privacidad:**

Se garantizará la protección de datos de carácter personal, velando por el derecho de privacidad de las personas afectadas.

- **Cumplimiento Normativo:**

Se velará por que las comunicaciones sean tramitadas de manera íntegra y profesional, y en cumplimiento de la legislación vigente, normativa interna de aplicación y, en especial, de la normativa en materia de protección de datos.

- **Buena fe:**

El Responsable del Sistema velará por que la información comunicada sea honesta, íntegra y veraz, sin perjuicio de las inexactitudes u omisiones que pueda cometer de manera involuntaria el informante, rechazando aquellas comunicaciones que carezcan de toda verosimilitud.

- **Transparencia y Accesibilidad:**

Se velará por que la información sobre el sistema de gestión del Canal y su regulación sea transmitida de forma clara y comprensible, así como la publicidad y accesibilidad del Sistema.

## 6. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

El incumplimiento de los principios y valores contenidos en la presente Política podrá implicar la aplicación de las oportunas medidas sancionadoras, de conformidad con la normativa aplicable.

## **7. PUBLICIDAD DE LA POLÍTICA**

La presente Política está a disposición de todos los miembros de grupo Gmp y terceros mediante su publicación en la página web, en una sección separada y fácilmente identificable de la página principal.

## **8. ENTRADA EN VIGOR Y MODIFICACIONES DE LA POLÍTICA**

La Política del Sistema Interno de Información entrará en vigor al día siguiente a su aprobación por el Consejo de Administración de Gmp. La presente Política será revisada en caso de que se identifiquen posibles mejoras o se produzcan cambios normativos, organizativos o cualesquiera otros que así lo justifiquen.

## ANEXO I- ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN

La referencia en el apartado 2.2 de la Política a las infracciones del Derecho de la Unión Europea incluidas en el ámbito material de aplicación de la Directiva 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, y la Ley española de transposición -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 (en adelante, "**Ley 2/2023**"), hacen referencia a aquellas en las que se den alguno de los siguientes requisitos detallados en el artículo 2.1 a) de la Ley 2/2023:

1. Entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019;
2. Afecten a los intereses financieros de la Unión Europea tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); o
3. Incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.

## **ANEXO II- MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS**

Gmp ha desarrollado un Protocolo de prohibición de represalias que se incorpora a continuación y que contiene el detalle de las medidas de protección frente a represalias.

## PROTOCOLO DE PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

### 1. OBJETO

El presente Protocolo de Prohibición de Represalias (en adelante, el "**Protocolo**") tiene como principal objetivo la protección de las personas informantes que presenten una comunicación a través de los canales comprendidos en el Sistema Interno de Información (en adelante, "**Sistema Interno**" o "**Sistema**") de todas las entidades que componen el grupo Gmp (en adelante conjuntamente referidas como "**Grupo Gmp**"), con respecto a posibles represalias, incluidas las amenazas de represalia y tentativas de represalia.

Asimismo, el Protocolo pretende establecer un **marco de protección** que pueda abordar eficazmente situaciones de riesgo y proteger de dichas represalias a las personas que comuniquen de buena fe.

### 2. CONCEPTO DE REPRESALIA

A los efectos del presente Protocolo, se entiende por "represalia" cualquier acto u omisión que esté prohibido por 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 (en adelante la "**Ley 2/2023**"), o cualquier otro acto y omisión que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable que sitúe a las personas que lo sufren en desventaja particular con respecto a otra, en el contexto laboral o profesional, sólo por su condición de informantes, y siempre que tales actos u omisiones se produzcan durante el procedimiento de investigación o en los dos años siguientes a la terminación del mismo.

Se exceptúa del concepto de represalia el supuesto en que dicha acción u omisión pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se considerarán represalias, a título enunciativo, 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**. Todo ello 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, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.
- b) **Daños, incluidos los de carácter reputacional, pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones o acoso.**
- 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) **Anulación de una licencia o permiso.**
- f) **Denegación de formación.**
- g) **Discriminación, o trato desfavorable o injusto.**

### 3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS

#### 3.1. Condiciones para la protección

Los sujetos contemplados en el ámbito de aplicación del Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información (en adelante, el "**Procedimiento**") que comuniquen infracciones incluidas dentro del ámbito objetivo del Procedimiento, se les aplicará el régimen de protección previsto en este Protocolo siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) La comunicación se haya presentado cumpliendo los requisitos previstos en el Procedimiento;
- b) El informante tenga motivos razonables para pensar que la información denunciada es veraz en el momento de presentar la denuncia, aunque el informante no haya podido aportar pruebas concluyentes.

Por el contrario, quedan expresamente excluidos de protección aquellos sujetos que informen de:

- a) Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún canal interno de información o por alguna de las causas previstas en el art. 18.2.a) de la Ley 2/2023, siendo tales causas:
  - o Hechos relatados que carezcan de toda verosimilitud.
  - o Hechos relatados que no sean constitutivos de infracciones incluidas en el ámbito objetivo de la Ley.
  - o La información carezca manifiestamente de fundamento o existan indicios racionales de haberse obtenido mediante la comisión de un delito.
  - o Cuando la información no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de Derecho que justifiquen un seguimiento distinto.
- b) Información relacionada con infracciones no incluidas en el ámbito objetivo del canal de comunicaciones interno.
- c) Comunicaciones que resulten inadmitidas con arreglo a lo previsto en el Procedimiento.

- d) Información que ya esté completamente disponible para el público.
- e) Información relacionada con conflictos interpersonales, o que afecte únicamente al informante o a la persona denunciada.

### 3.2. Medidas de protección

A fin de proteger a los informantes, el Responsable del Sistema velará por aplicar las medidas de protección que en su caso resulten oportunas. En particular, a título ejemplificativo y no limitativo:

- **Anonimato y confidencialidad:** el informante podrá, a su libre elección, identificarse o presentar su comunicación de manera anónima. En todo caso, se garantiza que todas las comunicaciones recibidas se tratarán de forma confidencial y con arreglo a la normativa de protección de datos en vigor, protegiendo tanto la identidad del informante que desee identificarse, como los hechos, datos e información aportados relativos a personas físicas y jurídicas.

Asimismo, todas las personas que participen en la tramitación de los expedientes derivados del Sistema interno de información tengan conocimiento de las comunicaciones que se formulen, están obligadas a guardar secreto profesional sobre la identidad del informante y sobre toda aquella información o datos a los que tengan acceso, siendo una infracción muy grave el incumplimiento de este deber. De igual manera se considerará una vulneración de la Código de Conducta del Grupo Gmp.

- **Prohibición de adoptar represalias contra el informante de buena fe,** tales como despido, no renovación, terminación anticipada de la relación laboral, daño reputacional o económico, evaluaciones desempeño que no sean acordes al trabajo realizado, entre otras (ver detalle en apartado 2 anterior).
- **Desarrollo de acciones de formación y comunicación sobre las medidas de protección frente a represalias,** que permitan dar a conocer cuáles son estas medidas a las que los informantes pueden acceder.
- **Seguimiento periódico:** el Responsable del Sistema realizará un seguimiento periódico para prevenir la adopción de represalias:

**Personal de Gmp:** el Responsable del Sistema podrá realizar un seguimiento de las condiciones laborales de los informantes. Para ello, podrá realizar las oportunas consultas sobre su situación laboral a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa (en adelante, "**Personas**") durante la tramitación de la comunicación y tras su archivo, a fin de verificar que no hubiera habido alguna condición o comportamiento que pudiera entrañar una represalia. Todo ello se hará salvaguardando siempre las garantías de confidencialidad. En su caso, se valorará la posibilidad de adoptar medidas, temporales o permanentes, dirigidas a proteger al profesional que haya realizado la comunicación (v.g. cambio físico del lugar de trabajo o ubicación, cambio de área/departamento o cambio de puesto de trabajo, cambio del supervisor o responsable, cambio de la línea de reporte, etc.).

Si se constatare que, efectivamente, se han adoptado represalias contra el informante u otras personas involucradas, además de proceder a adoptar las medidas correctivas oportunas contra los autores de tales represalias, se restituirá al informante a la situación previa al perjuicio sufrido (p.ej.: restitución del empleado a su puesto de trabajo/salario/responsabilidades originales; acceso a la promoción interna/formación/beneficios y derechos denegados; ofrecimiento de disculpas; indemnización de daños y perjuicios; etc.).

**Terceros:** en la medida en la que resulte aplicable, el Responsable del Sistema realizará un seguimiento de la relación mercantil con el tercero (socio de negocio, contratista, proveedor, etc.) que hubiera realizado la comunicación, a fin de garantizar la ausencia de represalias, tales como la terminación anticipada o anulación de contratos.

Cualquiera de los sujetos que, estando comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, sufrieran represalias, amenazas de represalia o tentativa de represalia, como consecuencia de la comunicación a través del Sistema Interno de Información, estará legitimado para solicitar la protección de la autoridad competente, además de la protección de Gmp.

El Responsable del Sistema registrará las actuaciones desarrolladas en el marco de su función de seguimiento periódico, así como los resultados obtenidos, en la aplicación del canal de comunicaciones interno, a la que solo tendrán acceso las personas autorizadas al objeto de salvaguardar las garantías de confidencialidad.

El Responsable del Sistema Interno de Información podrá contar con el apoyo de otras áreas para la adopción de las medidas descritas.

### **3.3. Medidas de apoyo**

Grupo Gmp velará porque, en la medida de lo posible, se faciliten una serie de medidas de apoyo al informante, en caso de ser necesario, siempre atendiendo a la valoración de las circunstancias derivadas de la comunicación y al criterio del Responsable del Sistema.

En este sentido, Grupo Gmp facilitará información sobre los procedimientos y recursos disponibles para la protección frente a represalias que ofrecen las autoridades competentes, así como información sobre los canales de comunicación externos.

Las medidas de apoyo que se presten al informante responderán a las casuísticas y necesidades de cada supuesto y, en todo caso, se podrán aplicar otras medidas de protección y/o apoyos adicionales a las expuestas en el apartado anterior y en este apartado, a fin de garantizar y asegurar una protección rápida y efectiva.

### **3.4. Plazos de protección**

Cualquiera de las personas que, estando comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, sufrieran represalias, amenazas de represalia o tentativa de represalia, como consecuencia de la comunicación de información o denuncia a través del Sistema

interno de información de Gmp, estará legitimada para solicitar la protección en el **plazo de dos años**.

A tal efecto, se realizará por parte del Responsable del Sistema de Gmp seguimiento de los informantes, al menos, durante el plazo de dos años, salvo que las circunstancias impliquen un periodo de seguimiento mayor.

#### **4. INCUMPLIMIENTOS DEL PROTOCOLO DE PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS**

En caso de sufrir represalias o de tener sospechas o conocimiento de su adopción respecto a otra persona, se deberá informar inmediatamente al Responsable del Sistema a través de la aplicación del canal de comunicaciones interno para que pueda analizar el caso y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlas o, en su caso, subsanarlas. Todo ello, sin perjuicio de cualesquiera otras acciones disciplinarias o legales a que pudiera haber lugar.

Si se confirmase la adopción de represalias, los autores de estas serán objeto de investigación y, en su caso, de sanción disciplinaria conforme a los procedimientos internos establecidos o se aplicarán las acciones que en Derecho pudieran corresponder.