



POLÍTICA DEL SII

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN
("SII")

JULIO DE 2025

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
1.1.	OBJETIVO	3
2.	ÁMBITO MATERIAL DE APLICACIÓN	4
2.1.	ÁMBITO MATERIAL DE APLICACIÓN	4
2.2.	ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN	5
3.	SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (“SII”).....	6
3.1.	VÍAS DE COMUNICACIÓN INTERNA	6
3.2.	CONFLICTOS DE INTERÉS E INCOMPATIBILIDADES	6
3.3.	CONTENIDO DE LAS COMUNICACIONES	7
3.4.	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	7
4.	MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LOS INFORMANTES	8
4.1.	PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS	9
4.2.	MEDIDAS DE APOYO AL INFORMANTE	10
4.3.	MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS.....	10
5.	MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LAS PERSONAS SOBRE LAS QUE VERSA LA COMUNICACIÓN	13
6.	SANCIONES	14
7.	CONFIDENCIALIDAD Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.....	15
7.1.	CONFIDENCIALIDAD.....	15
7.2.	TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	15
8.	REGISTRO DE COMUNICACIONES.....	17
8.1.	COMUNICACIONES VERBALES	17
9.	CANAL DE DUDAS Y/O SUGERENCIAS	18
	ANEXO I. APROBACIÓN Y MODIFICACIONES.....	19

1. INTRODUCCIÓN

SERVEIS I ADMINISTRACIONS MASERGRUP S.L.U. (en adelante "**MASERGRUP**") de conformidad con lo establecido tanto en la *Directiva Whistleblowing* (UE) 2019/1937, como en la ley española que la transpone, 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 de protección del informante**"), ha implementado un Sistema Interno de Información para que, cualquier integrante de MASERGRUP o cualquier tercera persona ajena a la misma que conozca o sospeche de un incumplimiento normativo, pueda reportarlo internamente tanto de forma identificada como anónima.

El SII también puede ser empleado para trasladar a MASERGRUP cualquier consulta relacionada con el alcance, cumplimiento y la interpretación de la normativa aplicable a la compañía.

MASERGRUP reconoce como propios todos los principios recogidos tanto en la *Directiva Whistleblowing* como en la Ley de protección del informante y, con el fin de enfatizar dicho compromiso, aprueba la presente *Política del Sistema Interno de Información*, cuyas disposiciones son complementarias a las recogidas en el *Protocolo de gestión, investigación y respuesta de comunicaciones recibidas a través del Sistema Interno de Información* ("**Protocolo GIR**").

1.1. OBJETIVO

La presente Política tiene como objetivo establecer los principios generales del Sistema Interno de Información ("**SII**" o "**Canal de Integridad**") de MASERGRUP, los derechos que asisten a los informantes, así como el procedimiento que regula el modo en que pueden ponerse en conocimiento del Responsable del SII los hechos que versen sobre las materias referidas en el apartado 2.1. siguiente sobre ámbito material de aplicación.

2. ÁMBITO MATERIAL DE APLICACIÓN

2.1. ÁMBITO MATERIAL DE APLICACIÓN

La presente política, en aplicación del artículo 2 de la *Ley de protección del informante*, protege a las personas físicas que informen, a través de alguna de las vías de comunicación integradoras del SII implementado en MASERGRUP, de:

1. Acciones u omisiones que puedan constituir **infracciones del Derecho de la Unión Europea**, siempre que:
 - a. 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, 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.
 - b. 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)*.
 - c. 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 entidades o con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre entidades.
2. Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de **infracción penal o administrativa grave o muy grave**. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.
3. Acciones u omisiones que puedan constituir un **incumplimiento de la normativa interna** de la compañía, incluidos los principios y valores que asume como guía de conducta de todos sus miembros, entre ellos, el cumplimiento la legalidad vigente.
4. Cualquier contingencia que pueda suponer un **riesgo para la reputación** de MASERGRUP.

2.2. ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN

La presente política aplica a todos los directivos, miembros y colaboradores de MASERGRUP con independencia de sus funciones, así como a terceros, independientemente de que ya hayan finalizado su relación profesional con la compañía, y que realicen una comunicación a través del SII de MASERGRUP sobre cualquiera de las cuestiones señaladas en el apartado 2.1. (*"Ámbito material de aplicación"*).

3. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN ("SII")

3.1. CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

En consonancia con el artículo 8 de la Directiva *Whistleblowing*, y con los artículos 6 y 7 de la *Ley de protección al informante*, MASERGRUP ha habilitado un Sistema Interno de Información ("**SII**"), también conocido como Canal de Integridad:

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN ("SII")	
OBJETIVO	> Reportar conductas inapropiadas e irregulares
CANALES	> Página web corporativa > canalintegridad@masergrup.com
RESPONSABLE DEL SII	D. Xavier Grau Beltran <i>Compliance Officer</i>

Asimismo, a petición del comunicante, se podrá mantener una **reunión presencial** con el Responsable del SII para explicar o detallar los hechos de la comunicación. En este sentido, en caso de recibir una comunicación de incumplimiento y ante la falta de reporte por parte del comunicante, recaerá en el Responsable del SII el deber de realizar dicho reporte a través de la plataforma habilitada al efecto. En dicho caso, las comunicaciones verbales serán debidamente documentadas de conformidad con lo establecido en el apartado 8 de la presente Política.

Al margen de lo anterior, cualquier comunicación formal por parte de un órgano judicial o una Administración Pública se considerará medio válido para tomar conocimiento de un incumplimiento.

El SII podrá ser utilizado por cualquier persona, tanto integrante de MASERGRUP como terceros ajenos a la compañía, en especial, proveedores y socios comerciales, independientemente de que hayan ya finalizado su relación profesional con la misma.

Las comunicaciones se podrán realizar tanto de forma **identificada** como **anónima**, dándoseles el mismo tratamiento y consideración, y los informantes de buena fe estarán protegidos frente a cualquier tipo de represalia que pudieran recibir como consecuencia de su comunicación.

3.2. CONFLICTOS DE INTERÉS E INCOMPATIBILIDADES

En el supuesto de incompatibilidad o conflicto de interés, esto es, que la persona afectada por la comunicación fuera el Responsable del SII, el informante podrá dirigir la comunicación a **D. Oscar Canals Morata**. Lo mismo sucederá, cuando concurra la incompatibilidad del Responsable del SII para tratar un asunto concreto, siendo apartada de todos los procesos en relación con la misma.

3.3. CANAL EXTERNO DE INFORMACIÓN Y REVELACIÓN PÚBLICA

Sin perjuicio de que el SII es el cauce preferente para informar sobre las acciones y omisiones constitutivas de infracción contra los derechos de la Unión Europea, o de infracción penal o administrativa grave o muy grave, cualquier persona física podrá acudir directamente al canal externo de información creado en España por la Autoridad Independiente de Protección del Informante (“A.I.I.”) –y de la autoridad autonómica competente, si es el caso–.

Asimismo, la revelación pública o puesta a disposición del público de información sobre acciones u omisiones constitutivas de infracción contra los derechos de la Unión Europea, o de infracción penal o administrativa grave o muy grave, también implicará la protección al Informante, siempre y cuando haya realizado la comunicación primero por canales internos o externos, o directamente por canales externos, sin que se hayan tomado medidas apropiadas al respecto en el plazo establecido, y siempre que se cumplan además los requisitos establecidos en los apartados siguientes.

3.4. CONTENIDO DE LAS COMUNICACIONES

Las comunicaciones que se realicen a través del SII deberán contener, en la medida de lo posible, los siguientes aspectos:

- (i) Nombre y apellidos de la/s persona/s a las que se atribuyen los hechos y/o conductas objeto de comunicación.
- (ii) Fecha de los hechos y máxima información disponible sobre los mismos.
- (iii) Eventuales documentos u otros medios de prueba que tenga a su alcance y que puedan acreditar la realidad de los hechos y/o conductas objeto de comunicación.
- (iv) Domicilio, correo electrónico o lugar seguro, donde desea recibir las notificaciones.

3.5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

De conformidad con el artículo 9 de la *Ley de protección al informante*, el proceso de investigación que procederá, tras recibir la comunicación de un incumplimiento, será el previsto en el *Protocolo GIR* aprobado por MASERGRUP.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LOS INFORMANTES

En cumplimiento del artículo 6 de la Directiva *Whistleblowing*, y del artículo 35 de la *Ley, de protección al informante*, los **informantes gozarán de todos los derechos de protección** que se prevén en la presente política, y en el Protocolo GIR, siempre que:

- (i) Tengan motivos razonables para pensar que la información que comunican a MASERGRUP sobre infracciones normativas es veraz en el momento de la comunicación, y que la citada información entra dentro del ámbito de aplicación de la presente política.
- (ii) Hayan realizado la comunicación por el SII habilitado a tal efecto por MASERGRUP, detallados en el apartado 3 "SII".

Por el contrario, **no gozarán al derecho de protección** previsto en la presente Política aquellas personas que comuniquen:

- (i) Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido **inadmitidas** por alguna de las razones previstas en el artículo 18.2 a) de la Ley 2/2023, esto es:
 - a) Cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.
 - b) Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico incluida en el ámbito de aplicación de esta ley o, siéndolo, no afecten al interés general.
 - c) Cuando la comunicación carezca manifiestamente de fundamento o existan, a juicio de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, indicios racionales de haberse obtenido de forma ilícita. En este último caso, siempre que el acceso pudiera ser constitutivo de un delito no perseguible de oficio, además de la inadmisión se deducirá el tanto de culpa o se remitirá al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que se estimen constitutivos de delito.
 - d) Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones objeto de una comunicación anterior respecto de la cual hayan concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de Derecho que justifiquen un seguimiento distinto. En estos casos, el Responsable del SII notificará la resolución de manera motivada.
- (ii) 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.
- (iii) Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores.
- (iv) Informaciones que se refieran a acciones u omisiones no comprendidas en el ámbito material de la presente Política.

Además, la **inadmisión** de la comunicación formulada a través del SII será comunicada al informante dentro de los **5 días hábiles** siguientes, salvo que la comunicación fuera anónima o el informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

4.1. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

En cumplimiento del artículo 19 de la Directiva *Whistleblowing*, y del artículo 36 de la *Ley de protección al informante*, MASERGRUP adoptará las medidas necesarias para prohibir todas las formas de represalias posibles contra las personas comunicantes de infracciones, incluidas las amenazas de represalias y las tentativas de represalia, contra las personas que presenten una comunicación.

Se entiende por represalia cualesquier acto u omisión que esté prohibido por la ley, o que, de forma directa o indirecta, suponga 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. A los efectos de lo previsto en esta Política, y a título enunciativo, se consideran **represalias**, entre otras, las que se adopten en forma de:

- (i) 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.
- (ii) Terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios.
- (iii) Imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- (iv) 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.
- (v) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- (vi) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- (vii) Inclusión en listas negras o difusión de información en un ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
- (viii) Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- (ix) Denegación de formación.
- (x) Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

Las medidas recogidas en los puntos (i) a (iv), no serán consideradas represalia cuando 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.

Asimismo, se hace saber que la persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación o revelación una vez transcurrido el plazo de dos (2) 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 tal extensión del período de protección deberá estar motivada).

Igualmente, los actos 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 la Ley de protección del informante, 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.

La prohibición de represalias también se aplicará en relación con aquellas personas que estén relacionadas con el informante y que pudieran sufrir represalias en un contexto laboral, como sus compañeros o familiares. De la misma forma, la protección se extenderá a aquellas personas que hayan ayudado al informante en el proceso de comunicación.

4.2. MEDIDAS DE APOYO AL INFORMANTE

MASERGRUP, reconociendo los fines del artículo 20 de la Directiva Whistleblowing, y del artículo 37 de la Ley 2/2023, velará por que todos sus integrantes tengan acceso, según corresponda, a las siguientes medidas de apoyo:

- (i) **Información y asesoramiento completo e independiente** sobre los procedimientos y recursos que tienen a su disposición en materia de cumplimiento normativo, de protección frente a represalias, y sus derechos como personas afectadas.
- (ii) **Asistencia efectiva** por parte, esencialmente, del Responsable del SII, frente a represalias.
- (iii) **Asistencia jurídica** en los procesos judiciales o administrativos que se pudieran derivar por razón de sus comunicaciones.
- (iv) **Asistencia financiera** y medidas de apoyo en su condición de comunicantes, incluido apoyo psicológico en el marco de un eventual proceso judicial.

Todo ello, además, con independencia de la asistencia que pudiera corresponder a la persona informante, 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.

4.3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS

En cumplimiento del artículo 38 de la *Ley de protección al informante*, MASERGRUP adoptará las medidas necesarias para garantizar que los comunicantes estén protegidos frente a represalias.

A continuación, se exponen y se hace saber a todos los potenciales comunicantes las principales medidas de protección previstas por ambos cuerpos normativos, si bien pendientes todavía de trasposición a ley aplicable, pero a los que MASERGRUP se adhiere y se compromete a facilitar su efectiva aplicación:

- (i) No se considerará que las personas que comuniquen información sobre las acciones u omisiones recogidas en la Ley de protección al informante (en definitiva, incumplimientos normativos) o que hagan una revelación pública de conformidad con la misma hayan infringido ninguna restricción de revelación de información, y éstas 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 del Anteproyecto de Ley, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2.3 del la Ley 2/2023.

Lo previsto en este apartado 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.

- (ii) 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.
- (iii) Cualquier otra posible responsabilidad de los comunicantes 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 la presente ley serán exigibles conforme a la normativa aplicable.
- (iv) En los procedimientos laborales ante un órgano jurisdiccional relativos a los perjuicios sufridos por los comunicantes, una vez que éste haya demostrado razonablemente que ha comunicado o ha hecho una revelación pública de conformidad con la Ley 2/2023 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 vinculadas a la comunicación o revelación pública.
- (v) En los procesos judiciales civiles o laborales, 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, los comunicantes 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 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 alguna infracción de las previstas en la Ley 2/2023.

5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LAS PERSONAS SOBRE LAS QUE VERSA LA COMUNICACIÓN

MASERGRUP garantizará que las personas sobre las que versa la comunicación (esto es, los alegados *infractores*) sean oídos en el marco de la investigación interna empresarial, donde se partirá de su inocencia, y en el que tendrán derecho a acceder a su expediente, en aras de poder exponer su versión de los hechos y aportar aquellos medios de prueba que consideren pertinentes.

Asimismo, la identidad de la persona sobre la que verse la comunicación de infracción será protegida y tratada de manera confidencial, al igual que los hechos objeto de comunicación, del mismo modo que lo es la identidad del propio comunicante, siempre con los límites y excepciones que sea necesario determinar para garantizar el buen fin de la investigación, o la eventual comunicación a las autoridades competentes.

En este sentido, MASERGRUP reconoce el artículo 39 de la *Ley de protección del informante*, a cuyo contenido se adhiere: "*Durante la tramitación del expediente las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho a la presunción de inocencia, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en esta ley, así como a la misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento*".

6. SANCIONES

En consonancia con el artículo 63 de *la Ley de protección al informante*, MASERGRUP en atención a la legislación y normativa laboral correspondiente, esencialmente al Estatuto de los Trabajadores y a los convenios colectivos aplicables, establecerá sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias aplicables a los integrantes de la compañía, que:

- (i) Impidan o intenten impedir que se realicen comunicaciones de incumplimientos, o se planteen dudas en materia de *Corporate Compliance*.
- (ii) Adopten medidas de represalia contra los comunicantes.
- (iii) Promuevan procedimientos abusivos contra los comunicantes.
- (iv) Incumplan su deber de mantener confidencialidad respecto de la identidad del comunicante o de las personas involucradas en la comunicación.

Por último, comprometido con el artículo 24 de la Directiva *Whistleblowing*, MASERGRUP velará por que de ningún modo se limiten los derechos y los recursos a los que todos los integrantes de la compañía, y terceros, tienen derecho en el marco de las comunicaciones sobre infracciones normativas, y reafirma que nadie podrá renunciar a sus derechos de comunicación, por medio de ningún acuerdo, política, forma de empleo ni condición de trabajo, incluidas las eventuales cláusulas de sometimiento a arbitraje.

7. CONFIDENCIALIDAD Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

7.1. CONFIDENCIALIDAD

En cumplimiento del artículo 33 de la *Ley de protección al informante*, MASERGRUP asume el compromiso de velar por que no se revele la identidad de la persona que realice la comunicación a través del SII habilitado a tal efecto, salvo que ésta preste su consentimiento de forma expresa.

El deber de confidencialidad implica que, salvo los miembros específicamente autorizados para recibir, seguir o resolver las comunicaciones recibidas, nadie podrá conocer la identidad del comunicante ni cualquier otra información que se pueda deducir directa o indirectamente de su identidad. Para garantizar tal confidencialidad, MASERGRUP ha implementado medidas técnicas y organizativas adecuadas para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas investigadas por la información suministrada, especialmente la identidad del comunicante en caso de que se hubiera identificado.

Sin embargo, existirá una excepción a este deber de confidencialidad de la identidad, cuando la revelación de la misma constituya una obligación necesaria y proporcionada impuesta por el Derecho de la Unión Europea o español, en el contexto de una investigación llevada a cabo por las autoridades nacionales o en el marco de un proceso judicial, y, en particular, cuando la revelación pretenda salvaguardar el derecho de defensa de la persona afectada. En este sentido, la identidad del comunicante sólo podrá ser comunicada a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora correspondiente.

En caso de que se vaya a proceder a la revelación de la identidad en virtud de la razón anterior, MASERGRUP informará al comunicante de forma previa, salvo que dicha información pudiera comprometer la investigación o el procedimiento judicial. En este mismo sentido, cuando sea la autoridad competente la que informe al comunicante de que su identidad ha sido revelada, será también esa misma autoridad la que le explicará los motivos de la revelación.

En todo caso, MASERGRUP velará por que las autoridades competentes que reciban información sobre infracciones que incluya secretos comerciales, no los usen ni revelen para fines que vayan más allá de lo necesario para un correcto seguimiento de las actuaciones.

7.2. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

En consonancia con el artículo 34 de la *Ley de protección al informante*, MASERGRUP garantiza que el tratamiento de datos personales realizado en aplicación de la presente Política y del Protocolo de gestión, investigación y resolución de comunicaciones de incumplimiento, incluido el intercambio o transmisión de datos personales con las autoridades competentes, se realizará de conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5

de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, con el Reglamento (UE) 2016/679¹ y con la Directiva (UE) 2016/680².

Asimismo, no se recopilarán datos personales cuya pertinencia no resulte manifiesta para tratar una denuncia específica, y, si se recopilan por accidente, se eliminarán sin dilación indebida.

¹ Reglamento (UE) 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

² Directiva (UE) 2016/680, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, y a la libre circulación de dichos datos y por la que se deroga la Decisión Marco 2008/977/JAI del Consejo.

8. REGISTRO DE COMUNICACIONES

En cumplimiento del artículo 26 de la Ley de protección al informante, MASERGRUP llevará un registro de todas las comunicaciones y consultas que pueda recibir a través del SII, recopiladas en el llamado "**libro-registro**", cumpliendo en todo momento con los requisitos de confidencialidad establecidos, y durante el tiempo estrictamente necesario y proporcionado para dar cumplimiento a los requisitos legales y normativos procedentes de la Unión Europea.

8.1. COMUNICACIONES VERBALES

Si el medio utilizado por el trabajador es la comunicación interna por medio de una reunión presencial con sus superiores, responsables o con el responsable del Sistema Interno de Información, MASERGRUP se reserva el derecho a **documentar la comunicación verbal**, mediante uno de los siguientes métodos, especificados en el apartado 4 del *Protocolo GIR* ("Recepción y Registro de Comunicaciones Verbales"):

- (i) Mediante grabación de la conversación en formato duradero y accesible, o
- (ii) A través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por la persona y el responsable de tratar la comunicación verbal. Asimismo, se ofrecerá al trabajador la posibilidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante firma la transcripción de reunión.

En cualquier caso, la compañía garantizará que la reunión quede conservada en un registro completo y exacto, en un formato duradero y accesible.

Únicamente a petición razonada de la Autoridad judicial competente, mediante auto, y siempre en el marco de un procedimiento judicial y bajo la tutela de aquella, podrá accederse total o parcialmente al contenido del libro-registro.

Los datos contenidos en este libro-registro se conservarán únicamente durante el tiempo que sea necesario y, en todo caso, no podrán conservarse por un periodo superior a diez (10) años.

9. CANAL DE DUDAS Y/O SUGERENCIAS

Recuerda que, si tienes alguna **duda y/o sugerencia** sobre la interpretación y/o aplicación del contenido de la presente Política, respecto del Sistema de *Corporate Compliance* de la compañía así como, cualquier cuestión en materia de cumplimiento normativo, esta deberá ser planteada inmediatamente al *Compliance Officer* mediante el envío de la misma a la siguiente dirección de correo electrónico habilitada al efecto:

compliance@masergrup.com

Sin embargo, el **reporte** o comunicación de conductas inapropiadas, irregulares y susceptibles de vulnerar el contenido de la presente Política deberán ser reportadas mediante el **SII** o **Canal de Integridad** habilitado a tal efecto, según lo previsto en el apartado 3 de la presente Política.

VÍAS DE COMUNICACIÓN	
DUDAS Y SUGERENCIAS DE CORPORATE COMPLIANCE	<p>> Canal de Consultas</p> <p>compliance@masergrup.com</p>
REPORTAR CONDUCTAS INAPROPIADAS E IRREGULARES	<p>> SII o Canal Integridad (<i>apartado 3</i>)</p> <p>Página web corporativa</p> <p>canalintegridad@masergrup.com</p>

ANEXO I. APROBACIÓN Y MODIFICACIONES

APROBACIÓN Y MODIFICACIONES	
NÚMERO DE VERSIÓN	3
APROBADOR	Administrador Único
RESPONSABLE	Responsable del SII
FECHA DE PRIMERA APROBACIÓN	Septiembre de 2024
FECHA DE PRIMERA MODIFICACIÓN	Abril de 2025
FECHA DE SEGUNDA MODIFICACIÓN	Julio de 2025