

Sistema de denuncia de irregularidades - Guía y procedimiento

1. Preámbulo

El Grupo APL cuenta con un sistema de denuncia profesional destinado a detectar, de conformidad con la legislación vigente¹, las irregularidades internas y a favorecer su resolución.

La implantación del sistema de «denuncia de irregularidades» persigue varios objetivos, entre ellos:

- garantizar la protección frente a cualquier posible represalia si la denuncia se realiza de buena fe;
- comprometerse a que cualquier inquietud comunicada se examine en detalle y a que, tras la investigación, se tomen medidas si es necesario.

Las preocupaciones que pueden ser objeto de una denuncia en el marco del sistema de «denuncia de irregularidades» pueden referirse a diversos temas, como un comportamiento ilegal, una mala práctica financiera o una situación peligrosa (para el Grupo y sus asalariados, para el público o para el medioambiente).

2. ¿Cuál es el ámbito de aplicación del dispositivo de «denuncia de irregularidades»?

El sistema de «denuncia de irregularidades» se aplica a todos los empleados del Grupo, así como a los empleados de los proveedores de servicios y socios.

En concreto, el objetivo de este sistema es permitir identificar las malas prácticas, los abusos y las conductas indebidas cometidos en el dentro del Grupo². Esto puede incluir:

- un acto ilegal o delictivo (por ejemplo: robo, comentarios calumniosos o difamatorios);
- la vulneración de la Política Anticorrupción del Grupo y, más en general, cualquier comportamiento contrario a la ética;
- los riesgos para la salud y la seguridad, incluso para el público y terceros (por ejemplo, equipos de seguridad insuficientes);
- el uso no autorizado de los fondos del Grupo;
- comportamientos inapropiados o incorrectos (por ejemplo: abuso de poder o actos de acoso);
- los daños causados al medioambiente (por ejemplo, contaminación);

¹ En particular, la ley denominada «SAPIN II»

² Incluidos los empleados (actuales o antiguos), los becarios y los aprendices

- riesgos graves para la seguridad informática del Grupo o la divulgación de información estratégica estrictamente confidencial;
- cualquier discriminación por motivos de raza, color, creencias, origen étnico o nacional, discapacidad, edad, sexo u orientación sexual;
- los casos de sospecha de corrupción o fraude en dentro del Grupo.

3. ¿Qué es un denunciante de irregularidades?

Un denunciante de irregularidades es un asalariado o un colaborador externo ocasional que denuncia, de manera desinteresada y de buena fe, una conducta o una situación como las mencionadas anteriormente, de la que ha tenido conocimiento personalmente, recurriendo al sistema de denuncia de irregularidades.

Por lo tanto, para poder acogerse a la protección que se concede a los denunciantes, es imperativo que la persona actúe de manera desinteresada, es decir, sin obtener ningún beneficio, en particular financiero, y de buena fe, o sea, que tenga motivos razonables para creer en la veracidad de las irregularidades denunciadas.

Así pues, la condición de denunciante no protege a la persona de posibles sanciones cuando se demuestran la mala fe o la intención de causar daño.

En caso de denuncia calumniosa o de difamación, se puede incurrir en responsabilidad civil a título personal, así como en responsabilidad penal.

EN LA PRÁCTICA, es aconsejable denunciar cualquier situación preocupante, siempre que:

- la denuncia se realice de buena fe;
- se asegure previamente que la información en la que se basa la denuncia sea razonablemente veraz (y verificable).

4. ¿Cuál es la protección para el denunciante de irregularidades?

El Grupo APL se compromete a **que ningún empleado sea sancionado, despedido o sea objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, por haber realizado, de forma desinteresada y de buena fe, una denuncia sobre hechos de los que haya tenido conocimiento personalmente.**

El Grupo APL también se compromete a que los procedimientos implementados para recabar las denuncias garanticen **la estricta confidencialidad de la identidad del denunciante**, de conformidad con las leyes y normativas aplicables.

El uso de buena fe del sistema, incluso si los hechos resultan posteriormente inexactos o no dan lugar a ninguna acción, no expone a su autor a un riesgo de sanción disciplinaria.

En definitiva, la persona que realice una denuncia de buena fe se beneficiará de la protección prevista en el presente sistema. Esta protección se aplica contra cualquier forma de represalia o sanción, como por ejemplo:

- figurar en una «lista negra»;
- ser obligado a dimitir;
- que se le deniegue un avance profesional o un ascenso;
- ser suspendido.

En cualquier caso, la identidad del denunciante es confidencial y no puede divulgarse sin su consentimiento.

NOTA: La directora jurídica, de RSE y de Cumplimiento Normativo presenta al menos una vez al año un informe anonimizado de las denuncias recibidas y del seguimiento realizado al Comité de Dirección de APL Data Center.

5. ¿Cómo emitir una denuncia?

El sistema de «denuncia de irregularidades» es un sistema complementario que no pretende sustituir los demás métodos de denuncia ya disponibles, ni siquiera sin un procedimiento formalizado, dentro del Grupo (vía jerárquica, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Cumplimiento, etc.).

Paralelamente a los canales más «clásicos» de denuncia interna, las personas que deseen, de buena fe, presentar una denuncia pueden:

- enviar un correo electrónico a la siguiente dirección: alerteAPL@anders-avocats.com

O

- enviar una carta, en un sobre «CONFIDENCIAL», a la siguiente dirección: Alerte APL-139
Boulevard Haussmann 75008 París

La denuncia puede ser anónima o no.

Sin embargo, en general se considera que una denuncia no anónima presenta varias ventajas:

- permite proteger a la persona afectada (identificada);
- permite solicitar información complementaria e investigar con más detalle;
- puede ayudar a evitar que se caiga en la denuncia calumniosa.

Por el contrario, una denuncia anónima generalmente sólo se considerará admisible si la permite establecer con certeza la gravedad de los hechos y proporciona elementos fácticos suficientemente detallados.

EN LA PRÁCTICA, las condiciones de admisibilidad de una denuncia son las siguientes:

- la infracción denunciada debe ser grave y la denuncia debe realizarse de buena fe y de manera desinteresada;
- el mensaje de la denuncia debe describir de forma objetiva y con la mayor precisión

posible los hechos de los que el denunciante haya sido testigo o víctima personal, indicando, si es posible, las fechas, la entidad afectada y los nombres de las personas afectadas;

- el denunciante proporciona la información o los documentos, independientemente de su forma o soporte, que puedan respaldar su denuncia.**

La persona que desee realizar una denuncia puede, de manera más general, si lo desea, dirigirse a autoridades externas (Agencia Francesa Anticorrupción, Autoridad de Mercados Financieros, etc.).

6. Recopilación y tramitación de la denuncia

En cualquier caso, el Grupo se compromete a tratar las denuncias de forma confidencial y adecuada.

De manera directa o indirecta (a través de un proveedor de servicios sujeto a una obligación de confidencialidad), el Grupo APL:

- registra la denuncia y acusa recibo de la misma en un plazo de 7 días hábiles;
- estudia la admisibilidad de la denuncia, la evalúa e inicia las medidas adecuadas en los días siguientes a su registro;
- respeta estrictamente la confidencialidad: la identidad del denunciante no se revelará a nadie sin su consentimiento;
- informa al denunciante sobre el seguimiento de su denuncia y las medidas previstas o adoptadas en un plazo no superior a 3 meses a partir del acuse de recibo de la denuncia (o, en ausencia de acuse de recibo, 3 meses a partir de la expiración de un período de 7 días hábiles tras la denuncia);
- informa de las conclusiones establecidas y especifica si son necesarias más investigaciones y, según proceda, por qué.

Dependiendo de la naturaleza de la denuncia, el Grupo APL puede:

- solicitar más información o pruebas al denunciante;
- iniciar un procedimiento interno de investigación y verificación;
- adoptar medidas disciplinarias;
- iniciar una investigación independiente;
- confiar el expediente a los servicios policiales competentes.

7. Protección de datos personales

Los interesados por la denuncia podrán ejercer todos los derechos que les asisten en virtud de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal, y en particular:

- sus derechos de acceso, rectificación o supresión de los datos, de limitación del

- tratamiento relativo al interesado,
- su derecho a oponerse al tratamiento por motivos legítimos,
- su derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control.

La persona objeto de una denuncia no podrá en ningún caso obtener, en virtud de su derecho de acceso, información relativa a la identidad del denunciante.

EN LA PRÁCTICA, los datos personales derivados de las denuncias sólo se conservarán durante el tiempo necesario para las investigaciones. Después de eso, se eliminarán.

8. Modificaciones del presente procedimiento

Nos reservamos el derecho a modificar este procedimiento de denuncia de irregularidades en cualquier momento.

Última actualización: 28/09/2026

9. Anexo: esquema del procedimiento de recepción y tramitación de las denuncias





