



MODELO DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

***POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE NOMAR
PATRIMONIAL S.L.***

Versión	Autor	Responsable aprobación	Fecha aprobación	Descripción
1.0	Responsables del Sistema	Órgano de Administración	06/2023	Versión inicial
2.0	Responsables del Sistema	Órgano de Administración	03/09/2025	Actualización del apartado 2: Personas sujetas por esta política. Actualización del apartado 3: Ámbito de aplicación objetivo. Inclusión del apartado 9: Anexo I – Protocolo de prohibición de represalias.

Índice

1.- Introducción	4
2.- Personas sujetas por esta Política.....	4
3.- Ámbito de aplicación objetivo	5
4.- Mecanismos para denunciar	7
5.- Principios y garantías del Sistema Interno de Información	7
6.- Canales externos para la denuncia de irregularidades	9
7.- Responsables del Sistema de Información	10
8.- Aprobación, publicación y entrada en vigor.....	10
9. Anexo I.....	11

1.- Introducción

De acuerdo con los principios y valores de NOMAR PATRIMONIAL, S.L., (en adelante, “**GRUPO PAMESA**”), todas y cada una de las personas que trabajan en el Grupo o que actúen en su representación deben comportarse con integridad y cumplir con la legislación y normativa interna que les resulte de aplicación a su actividad profesional. Además, es necesaria su cooperación para evitar o detectar comportamientos irregulares, incumplimientos de las normas o conductas no íntegras.

Por ello, todas las personas trabajadoras, personal directivo y Órgano de Administración de las sociedades que integran Grupo PAMESA (en adelante, “**personas de GRUPO PAMESA**”) tenemos el deber de comunicar cualquier irregularidad o acto contrario a la legalidad o a las normas internas que conozcamos o tengamos sospecha motivada a través del Canal de Denuncias. Además, se promueve que los terceros con los que nos relacionamos en el Grupo: proveedores, colaboradores, agentes, etc. (en adelante, “**Terceros**”), usen igualmente el formulario del Canal de Denuncias.

Con ello mejoramos nuestro entorno profesional, nuestra cultura ético-corporativa y nuestro compromiso con el cumplimiento de la legislación y normas internas del Grupo, especialmente con nuestro Código Ético y Política de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales.

En definitiva, el presente documento se configura como la **Política del Sistema Interno de Información de GRUPO PAMESA** (en adelante, también la “**Política**”) que pretende formalizar los principios y garantías del Canal implementado formalmente en el año 2023 y cuyo funcionamiento se regirá por el **Procedimiento de gestión del Sistema Interno de Información** que desarrolla la presente Política y se actualiza de manera periódica.

2.- Personas sujetas por esta Política

La presente Política es de aplicación a **todas las sociedades que integran el Grupo¹ y a las personas de GRUPO PAMESA.**

¹ Se entienden como sociedades que integran GRUPO PAMESA, todas aquellas empresas que integran el grupo fiscal consolidado.

Adicionalmente, se incluye en el ámbito de aplicación de la Política a cualquier persona, física o jurídica, que haya tenido, tenga o pueda tener una relación profesional, o en el marco de un contexto profesional, con GRUPO PAMESA (en adelante, los “**Terceros**”).

Así, el Órgano de Administración de la sociedad dominante del Grupo² tiene atribuidas entre sus funciones la de establecer las bases de una adecuada y eficiente coordinación entre las sociedades del Grupo en el presente ámbito, respetando, en todo caso, la autonomía de decisión de los órganos de administración y del personal directivo de cada sociedad del Grupo, de conformidad con el interés social de cada una de las sociedades que integran el Grupo o la legislación específica que le afecte.

3.- Ámbito de aplicación objetivo

¿Qué puedo denunciar?

Con arreglo a la presente Política, las personas de GRUPO PAMESA y los Terceros pueden comunicar el conocimiento o sospecha motivada de **conductas irregulares o infracciones de la legislación y de la normativa interna de Grupo PAMESA**, así como cualquier **comportamiento poco ético** de conformidad con nuestro Código Ético. El detalle de los incumplimientos que pueden denunciarse se recoge en el Procedimiento de gestión del Sistema Interno de Información.

Asimismo, el Sistema Interno de Información también puede utilizarse para denunciar posibles casos de **acoso sexual o laboral**, o cualquier otra modalidad de acoso que se pueda dar dentro del ámbito laboral, activándose en tales supuestos el procedimiento específico regulado en el Protocolo de Acoso de cada una de las sociedades que forman el Grupo PAMESA. De esta manera, los Responsables del SII, pondrán en conocimiento de la Comisión Instructora designada en el Protocolo para la prevención de Acoso (labora, sexual o LGTBI), **los hechos y elementos necesarios para instruir la denuncia, evitando en todo momento la revelación de la identidad del informante** o cualquier información que permita deducirla, salvo autorización expresa o requerimiento judicial. Esta transmisión se realizará hacerse bajo los principios de **minimización de datos, proporcionalidad y confidencialidad**, conforme a la **Ley 2/2023**, el **RGPD** y la **LOPDGDD**.

² NOMAR PATRIMONIAL, S.L.

¿Qué no debo denunciar?

No deben denunciarse a través del Sistema Interno de Información las siguientes cuestiones:

- Quejas por impago de facturas o pagos no recibidos.
- Quejas relacionadas con cuestiones de naturaleza laboral (por ejemplo, pago de nóminas, evaluación del desempeño, horarios, etc.).
- Conflictos interpersonales que afecten únicamente al denunciante y al denunciado (por ejemplo, debido a un choque de personalidades), a menos que dichas cuestiones estén relacionadas con algunos de los aspectos que se regulan en esta Política.
- Quejas y reclamaciones que interpongan los clientes, que deberán ser canalizadas a través del Servicio de Reclamaciones de Material.
- Quejas o reclamaciones relacionadas con situaciones de impagos;
- Rumores o denuncias que carezcan manifiestamente de fundamento (sin ninguna base o hechos que los respalden).
- Situaciones de emergencia que requieran una gestión inmediata, tales como una amenaza para la vida o la propiedad.
- Dudas, consultas o sugerencias, debiendo tramitarse estas por medio del buzón de sugerencias en la siguiente dirección de correo electrónico buzondesugerencias@pamesa.com.

No obstante, el Sistema Interno de Información está siempre disponible en caso de que las alternativas anteriores no resuelvan el asunto de forma eficaz y satisfactoria.

4.- Mecanismos para denunciar

El Grupo PAMESA ha implementado un Canal de Denuncias, disponible en la página web corporativa <https://www.pamesagrupoempresarial.com/> como en el resto de las sociedades del Grupo, así como en el portal del empleado. El Canal cuenta con medidas para preservar la seguridad e integridad de la información y asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos, pudiendo únicamente acceder al Canal el personal debidamente autorizado. Asimismo, se ofrecerá al denunciante la posibilidad de mantener una reunión presencial o telemática, con los Responsables del Sistema.

En todo caso se llevará a cabo un proceso de investigación independiente, imparcial y eficaz, y se informará al denunciante sobre el progreso y el resultado del mismo de forma confidencial a través de la plataforma del Canal de Denuncias. En los supuestos de acoso (de cualquier tipo), se atenderá a lo previsto en el Protocolo de Acoso de GRUPO PAMESA.

5.- Principios y garantías del Sistema Interno de Información

- **Legalidad e integridad:** el Sistema Interno de Información y la tramitación de las denuncias y consultas, sea cual sea la vía utilizada para su presentación, se regirá por la legislación vigente y por el Código Ético, la presente Política y el Procedimiento de gestión del Sistema Interno de Información de GRUPO PAMESA.
- **Accesibilidad:** el Canal de Denuncias y cualesquiera otros canales que integren el Sistema, tendrán fácil acceso y publicidad suficiente. Los canales serán accesibles a las personas de GRUPO PAMESA y a Terceros, mediante la web corporativa del Grupo y en la página web de cada una de las Sociedades del Grupo para Terceros.
- **Trazabilidad e independencia:** las comunicaciones reguladas en esta Política serán tramitadas y registradas de conformidad con la legislación y lo dispuesto en esta Política y en el Procedimiento de gestión del Sistema Interno de Información. Los Responsables del Sistema son quienes reciben las denuncias y se encargan de su tramitación, actuando en todo momento de forma independiente respecto a las funciones de negocio y con el máximo respeto a la

normativa, principios y valores del Grupo, así como disponiendo de los medios personales y materiales necesarios para llevar a cabo dichas funciones.

- **Anonimato:** se garantiza el anonimato de quienes deseen no proporcionar su identidad a la hora de presentar una denuncia en el Canal de Denuncias. Además, y en todo caso, se garantizará la confidencialidad de la información y datos de carácter personal, tanto si la persona se identifica como si lo hace de forma anónima.
- **Buena fe:** las comunicaciones deben realizarse de buena fe y tratar sobre hechos ciertos, lo que implica que debemos creer que lo que estamos denunciando es veraz, aunque luego se pueda comprobar que la referida información era equivocada y sin perjuicio de las inexactitudes u omisiones que pueda cometer de manera involuntaria el denunciante.
- **Transparencia:** la presente Política será pública, accesible en la página web e intranet de Grupo PAMESA. En todo caso, se comunicará y formará a las personas de GRUPO PAMESA sobre el contenido de la Política y del Procedimiento de gestión del Sistema Interno de Información.
- **Derecho de defensa y derecho a la presunción de inocencia:** Grupo PAMESA garantiza el derecho de defensa y a la presunción de inocencia de todas las personas sobre las que se presente una denuncia, así como cualquier otro derecho y garantía que corresponda.
- **No represalias, protección y apoyo al denunciante, testigos o personas que asistan al denunciante:** siempre que las denuncias o consultas se presenten de buena fe y con arreglo a la presente Política y al Procedimiento de gestión del Sistema Interno de Información, no se emprenderán acciones disciplinarias contra las personas que colaboren en la comunicación o gestión de irregularidades. Grupo PAMESA velará, además, para que las personas perjudicadas que opten por interponer una denuncia tengan el apoyo y soporte necesario de acuerdo con la normativa.
- **Confidencialidad:** cualquier información que se aporte será tratada con la máxima confidencialidad. Los datos únicamente podrán ser facilitados en caso

de exigencia legal, petición razonada de la Autoridad Competente o cuando los Responsables del Sistema entiendan que es necesaria su comunicación a la Dirección de Recursos Humanos para la aplicación de medidas sancionadoras u otras áreas, personas u organismos a fin de investigar los hechos, tratando de preservar en todo caso la identidad del denunciante o de cualquier persona que potencialmente pudiera resultar implicada y perjudicada.

- **Protección de datos de carácter personal:** se respetará en todo caso la legislación y normativa interna en materia de protección de datos, siendo aplicable la Política de Privacidad sobre el tratamiento de los datos obtenidos a través del Sistema Interno de Información. De este modo, todas las personas de GRUPO PAMESA y Terceros conocerán cómo ejercer sus derechos en materia de datos personales.

6.- Canales externos para la denuncia de irregularidades

De acuerdo con la legislación aplicable, los Estados Miembros de la Unión Europea han designado autoridades públicas competentes a las que se pueden denunciar incumplimientos normativos, ya sea directamente o previa comunicación a través del Canal de Denuncias de Grupo PAMESA.

Los canales de denuncia externos garantizan la confidencialidad y anonimato de la identidad y datos del denunciante y de otras personas afectadas, y aplican medidas de protección y de apoyo para dichas personas.

Se informa de forma clara y accesible a todas las personas de GRUPO PAMESA y Terceros sobre los canales externos en la página web de Grupo PAMESA y en el Procedimiento de gestión del Sistema Interno de Información.

7.- Responsables del Sistema de Información

El Órgano de Administración de la sociedad dominante del Grupo ha designado a un solo Órgano como Responsable del Sistema Interno de Información para todas las sociedades del grupo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero. Asimismo, el Órgano de Administración es responsable de nombrar a los Responsables del Sistema Interno de Información.

Cualquier miembro de Grupo PAMESA, individual o colegiadamente, está obligado a colaborar con los Responsables del Sistema en los términos de la presente Política y normas de desarrollo.

En todo caso, el Responsable del Sistema actuará con autonomía e independencia de cualesquiera otros organismos, comités, comisiones o personal de Grupo PAMESA, incluyendo al máximo órgano de gobierno de las sociedades que forman el Grupo y por mandato expreso del mismo.

8.- Aprobación, publicación y entrada en vigor

Esta Política ha sido aprobada por el Órgano de Administración de GRUPO PAMESA, entrando en vigor en este mismo momento. Además, la Política se mantendrá publicada en el Portal del Empleado de cada una de las sociedades del Grupo, así como en el Canal de Denuncias, comunicándose a todas las personas de Grupo PAMESA y Terceros del Grupo, incluyendo las eventuales modificaciones de su contenido.

El Órgano de Administración de GRUPO PAMESA impulsa y aprueba esta Política, cumpliendo así su función de establecer las bases, fijar los instrumentos y diseñar los mecanismos necesarios para una adecuada y eficiente coordinación en las actividades relacionadas con la gestión del Canal de Denuncias. Asimismo, GRUPO PAMESA, será responsable de la gestión de las comunicaciones de irregularidades, actos contrarios a la ley o a las normas internas del Grupo en España, en los términos recogidos en la presente Política y sus normas de desarrollo.

9. Anexo I

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 denunciantes que presenten una denuncia o consulta a través de los canales comprendidos en el Sistema Interno de Información y Protección del Informante (en adelante, el “**Sistema Interno de Información**” o “**Sistema**”) de GRUPO PAMESA, 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 a las personas que denuncien de buena fe de dichas represalias.

2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo resulta de aplicación a todas las personas sujetas a la Política del Sistema Interno de Información de GRUPO PAMESA, en los términos previstos en el Procedimiento del Sistema Interno de Información.

Adicionalmente, las medidas de protección previstas en el presente Protocolo serán igualmente aplicables:

- Si la persona denunciante es un trabajador de GRUPO PAMESA, a las personas de la compañía que asistan en el proceso de presentación, gestión e investigación de la denuncia.
- Personas físicas que estén relacionadas con la persona denunciante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares de la persona denunciante (ascendientes y descendientes, cónyuges o parejas de hecho, y hermanos).
- A las personas jurídicas para las que la persona denunciante trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. A estos efectos, se entiende que la participación en el capital o en los derechos de voto correspondientes a acciones o participaciones es significativa cuando, por su proporción, permite a la persona que la posea tener capacidad de influencia en la persona jurídica participada.

3. Concepto de represalia

A los efectos del presente Protocolo, se entiende por “represalia” cualquier acto u omisión que esté prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, sólo por su condición de personas informantes, y siempre que tales actos u omisiones se produzcan mientras dure el procedimiento de investigación o en los dos años siguientes a la terminación del mismo. Se exceptúa 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, entre otras, 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, 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 o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.
- b) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- 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.
- h) Cambios de centro de trabajo o desplazamientos no justificados.
- i) Modificaciones perjudiciales de las funciones y responsabilidades laborales.

- j) La no contratación del candidato denunciante.

4. Medidas de protección frente a represalias

4.1. Condiciones para la protección

Los sujetos contemplados en el ámbito de aplicación del apartado 3.2 que comuniquen infracciones se les aplicará el régimen de protección previsto en este Protocolo siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

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

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

- c) Información que ya esté completamente disponible para el público;
- d) Denuncias que resulten inadmitidas con arreglo a lo previsto en el Procedimiento;
- e) Información relacionada con conflictos interpersonales, o que afecte únicamente a la persona denunciante y denunciada;
- f) Meros rumores;
- g) Información relacionada con infracciones no incluidas en el ámbito objetivo del Canal de Denuncias.

4.2. Evaluación del riesgo de represalias

Cuando se reciba una comunicación a través de los canales habilitados por GRUPO PAMESA, los Responsables del Sistema, evaluarán el riesgo de posibles represalias para la persona denunciante y otras partes involucradas, pudiendo para ello considerar, a título ejemplificativo y no limitativo, los siguientes criterios de valoración que establecen las mejores prácticas:

- ¿Cuál es la probabilidad de que se garantice la confidencialidad de la identidad de la persona denunciante y/o datos comunicados?
- ¿Quién más tiene conocimiento de la denuncia y/o los hechos?
- ¿La naturaleza de la información denunciada revela la identidad de la persona denunciante?

- ¿La persona denunciante se muestra especialmente preocupada por la adopción de represalias? ¿Se tiene constancia de que ya se hayan adoptado represalias o existen amenazas inmediatas de ello?
- ¿La persona denunciante está involucrada en la irregularidad o esta se dirige contra él?
- ¿La denuncia involucra múltiples tipos de irregularidades?
- ¿Cómo obtuvo la persona denunciante la información denunciada?
- ¿Cuál es la relación de la persona denunciante con el sujeto denunciado y con la organización?

En función de la evaluación del riesgo de represalia, los Responsables del Sistema implementarán estrategias y acciones para prevenir represalias contra el denunciante y otras personas involucradas, atendiendo al caso concreto (p.ej.: reforzar la protección de la identidad del denunciante; asegurar que se mantenga un dialogo continuo con la persona denunciante y prestar soporte y apoyo durante todo el proceso; recordar a los sujetos denunciados de la prohibición de adoptar represalias pudiendo ello suponer la aplicación de medidas disciplinarias; adoptar medidas cautelares contando para ello con el soporte de la Dirección de Recursos Humanos; etc.).

La evaluación del riesgo de represalia será objeto de seguimiento y revisión por parte de los Responsables del Sistema a lo largo de las distintas fases del proceso de tramitación de denuncias (p.ej.: análisis preliminar y admisión a trámite, durante la investigación de los hechos, una vez archivado el expediente de la denuncia, etc.), documentando los resultados obtenidos en cada reevaluación.

1.3. Medidas de protección

A fin de proteger a las personas denunciantes, los Responsables del Sistema aplicarán las medidas de protección que en su caso resulten oportunas. En particular, a título ejemplificativo y no limitativo:

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

Como medida para garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante que decida identificarse, GRUPO PAMESA hace constar expresamente que los datos identificativos del mismo no se encuentran comprendidos en el alcance del derecho de acceso susceptible de ser ejercitado por el denunciado. Por ello, y como regla general, éste no conocerá la identidad de la persona denunciante.

Asimismo, todas las personas que, por razón de las funciones que desempeñen, tengan conocimiento de las comunicaciones que se formulen, están obligadas a guardar secreto profesional sobre la identidad de la persona denunciante y cuanta información o datos tengan acceso, siendo una infracción muy grave el incumplimiento de este deber.

- **Seguimiento periódico:** los Responsables del Sistema realizarán un seguimiento periódico para prevenir la adopción de represalias:
 - o Personal: los Responsables del Sistema llevarán un seguimiento de las condiciones laborales de los denunciantes. Para ello realizará reuniones periódicas con ellos para conocer de primera mano su situación laboral, solicitándoles, en su caso, la documentación que considere necesaria – por ejemplo, sin limitarse a, evaluaciones periódicas de desempeño, promociones internas, asignación de trabajos, etc.– durante la tramitación de la denuncia y, especialmente, tras su archivo, a fin de verificar que no hubiera habido alguna condición o comportamiento que pudiera entrañar una represalia.

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 la persona denunciante u otras personas involucradas, además de proceder a adoptar las medidas disciplinarias oportunas contra los autores de tales represalias, se restituirá a la persona denunciante 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.).

Para el desarrollo de las actuaciones mencionadas, los Responsables del Sistema también contarán con el soporte de la Dirección de Recursos Humanos.

- Terceros externos a GRUPO PAMESA: en la medida en la que resulte aplicable, los Responsables del Sistema realizarán un seguimiento de la relación mercantil con el socio de negocio que hubiera realizado la denuncia 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 de una denuncia a través del Sistema Interno de Información, estará legitimado para solicitar la protección de la autoridad competente, además de la protección de GRUPO PAMESA.

Los Responsables del Sistema registrarán las actuaciones desarrolladas en el marco de su función de seguimiento periódico así como los resultados obtenidos.

4.4. Medidas de apoyo

Si bien la Ley 2/2023, de 20 de febrero, únicamente obliga a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I) a la prestación de medidas de apoyo, GRUPO PAMESA velará porque, en la medida de lo posible, se faciliten una serie medidas de apoyo al denunciante, en caso de ser necesario y siempre atendiendo a la valoración de las circunstancias derivadas de la denuncia y al criterio de los Responsables del Sistema:

- 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 denuncia externos.
- Apoyo psicológico y/o financiero.
- Asistencia jurídica en los procesos judiciales en los que pueda verse afectada la persona denunciante.

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

4.5. Plazos de protección

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 de información o denuncia a través del Sistema Interno de Información de GRUPO PAMESA, estará legitimado para solicitar la protección de la autoridad competente en el plazo de dos años.

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

4.6. Incumplimientos del Protocolo de No Represalias

En caso de sufrir represalias o de tener sospechas o conocimiento de su adopción respecto a otra persona, se deberá informar inmediatamente a los Responsables del Sistema a través de la plataforma del Canal de Denuncias, 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 las mismas serán objeto de investigación y, en su caso, de sanción disciplinaria conforme a los procedimientos establecidos o se aplicarán las acciones que en Derecho pudieran corresponder.