

Política de denuncias

Versión 1, español
25 de febrero de 2019



Índice

1. Acerca de las denuncias	2
1.1 Introducción	2
Finalidad	2
Alcance	2
Beneficios	3
1.2 Uso de SpeakUp	3
1.3 Manejo de inquietudes	4
1.4 Sin represalias	5
1.5 Reglamentaciones especiales por países	5
Bélgica	6
Canadá	6
República Checa	6
Dinamarca	6
Finlandia	7
Francia	7
Hungría	7
India	7
Italia	7
Luxemburgo	7
Marruecos	8
Holanda	8
Portugal	8
Rumania	8
Rusia	8
Eslovaquia	9
España	9
Suecia	9
2. Aviso de privacidad	9
2.1 Definiciones	9
2.2 ¿Quién procesa sus Datos Personales y por qué lo hace?	10
2.3 ¿Quién puede acceder a sus Datos Personales?	10
2.4 ¿Por cuánto tiempo Capgemini conservará sus Datos Personales?	11
2.5 ¿Cuáles son sus derechos y cómo ejercerlos?	11

NOTA: Esta Política de Denuncias reemplaza al Aviso de Protección y Privacidad de los Datos de Denuncia (versión 1.2 del 31 de octubre de 2017)



1. Acerca de las denuncias

1.1 Introducción

Finalidad

Desde sus orígenes, Capgemini se esfuerza por ser una empresa ética y humanista cuyo activo más importante sea su gente. Esta premisa ha sido respaldada desde siempre por Serge Kampf, el fundador de nuestro Grupo. Para reforzar y dar continuidad a dicha tradición ética y garantizar que Capgemini sea un lugar de trabajo en el cual los miembros de los equipos puedan crecer y sentirse valorados en un ambiente de trabajo justo y abierto, contamos con una herramienta de última generación para la gestión de incidentes e información de inquietudes éticas, llamada **"SpeakUp"** (denuncias, en inglés). Capgemini ha implementado la línea de ayuda SpeakUp no solo para defender sus valores y proteger su cultura ética, sino también para cumplir con los requisitos legales de las jurisdicciones que cuenten con reglamentaciones para la denuncia de irregularidades.

SpeakUp es un sistema de recepción de inquietudes voluntario y confidencial basado en llamados telefónicos y en la web que es operado por Convercent, un proveedor de servicios independientes, y ofrecido por Capgemini a sus empleados, consultores externos, contratistas, personal de agencias, clientes, proveedores, socios comerciales e incluso a sus propias filiales (las de los "denunciantes").

SpeakUp es el compromiso de Capgemini para escuchar su parecer cuando lo haga de buena fe; para ser justo cuando se investiga una inquietud; respetar la justicia organizacional; mantener la confidencialidad y protegerlo de cualquier tipo de represalia. Es un compromiso respaldado por todos los miembros de la Junta Directiva de Capgemini SE y por los miembros de la Junta Ejecutiva del Grupo (GEB, por sus siglas en inglés) como parte de su apoyo individual y colectivo a las disposiciones del Código de Ética Empresarial.

Alcance

SpeakUp empodera a los denunciantes para que informen inquietudes y/o soliciten asesoramiento y orientación sobre acciones o comportamientos que:

1. No estén alineados con nuestros Valores, nuestro Código de Conducta Empresarial y con las políticas de conducta y cumplimiento relacionados con estos.
2. No estén en conformidad con las leyes aplicables.
3. Puedan afectar de forma significativa a los intereses vitales de Capgemini y sus filiales.

En algunos países, SpeakUp solo podrá ser usada para informar violaciones presuntas para una cantidad determinada de asuntos. Para conocer el alcance exacto de los asuntos que pueden ser informados en su país, consulte la sección 1.5 de esta política. Si su inquietud se relaciona con un asunto que, de acuerdo con las leyes locales, no puede ser recibido por Capgemini a través de SpeakUp, póngase en contacto con su jefe de equipo, con el Oficial de Ética y Cumplimiento (**'Ethics & Compliance Officer'**) o con un representante del departamento de Recursos Humanos para informar acerca del asunto.



SpeakUp no es una línea para quejas. Tampoco es una plataforma para plantear inquietudes relacionadas con RR.HH., como por ejemplo revisión de desempeño, indemnización, desarrollo de carrera y otros temas relacionados a estos. Para estos asuntos se deben utilizar los canales locales de comunicación de quejas.

Beneficios

SpeakUp proporciona un sistema de gestión de incidentes seguro y centralizado para informar sus inquietudes. Además, este sistema:

- Facilita el informe de las inquietudes, en cualquier momento o lugar y en cualquier idioma.
- Asegura la confidencialidad y permite el anonimato.
- Promete una investigación rápida y sistemática junto con una resolución efectiva y a corto plazo.
- Garantiza equidad, justicia organizacional y protección contra represalias.
- Proporciona una visión general precisa de la cultura de la ética para la alta dirección.

Puede ponerse en contacto con Capgemini ante cualquier consulta sobre esta política y/o con la línea de ayuda SpeakUp escribiendo a ethics@capgemini.com.

1.2 Uso de SpeakUp

El uso de SpeakUp es absolutamente voluntario. A modo de recordatorio, el procedimiento normal para informar una posible violación es plantearla directamente a su líder de equipo o a su Oficial de Ética y Cumplimiento, o a un representante del departamento de Recursos Humanos. Se harán los esfuerzos razonables necesarios para garantizar que todas las inquietudes sean recibidas por SpeakUp para un mejor tratamiento de estas. En algunos países incluso podrá haber otros recursos disponibles, como los representantes de personal, procedimientos para quejas o líneas de ayuda específicas.

Si no se siente cómodo al plantear una inquietud a través de los mecanismos mencionados anteriormente, o si ha planteado una inquietud pero cree que no ha sido manejada adecuadamente, también puede usar SpeakUp.

Tenga en cuenta que la información que proporcione acerca de usted mismo, de sus colegas o de cualquier aspecto de las operaciones de la empresa pueden dar lugar a decisiones que afecten a otros. Por lo tanto, le pedimos que solo proporcione información que, a su entender, sea correcta y fáctica al momento proporcionarla. Usted no estará sujeto a ninguna acción disciplinaria o adversa por parte de Capgemini si informa una violación presunta, sea esta legal o de cumplimiento, si la hace de "buena fe" o si incluso a posteriori esta resultara incorrecta. Actuar de "buena fe" significa actuar con una creencia y una intención honesta. Por el contrario, tenga en cuenta que no se tolerará ninguna información falsa o engañosa. Inclusive, si se determina que el denunciante no ha actuado de buena fe (p. ej. se descubre o queda determinado que la inquietud informada es maliciosa o falsa), se podrán tomar medidas disciplinarias contra dichos denunciantes.

La información que envíe será tratada de manera confidencial salvo en casos en los que esto no fuera posible por requisitos legales o para llevar a cabo una correcta investigación. Cualquiera sea el caso, toda la información será tratada con absoluto cuidado.



Usted podrá permanecer anónimo en la medida de lo permitido por la ley. Incluso si elige el anonimato (parcial o íntegro), puede optar por recibir notificaciones sobre su inquietud si proporciona un correo electrónico y usa sus propias credenciales de inicio de sesión (el número de referencia único que solo usted conocerá), ambos asociados a la inquietud para:

- Rastrear el avance de la inquietud.
- Responder cualquier pregunta recibida por el equipo de investigación.

Aunque el equipo de investigación asignado pueda comunicarse con usted a través del uso de la función "Mensaje" de la línea de ayuda para buscar información adicional acerca de su inquietud, este no podrá identificarlo (incluso si usted hubiera proporcionado su dirección de correo electrónico para recibir notificaciones). Además, la capacidad del equipo de investigación para tratar la inquietud depende en gran medida de la información proporcionada por usted en esa inquietud y en su voluntad para proporcionar respuestas a cualquier información adicional que este requiera. Por lo tanto, usted deberá iniciar sesión en SpeakUp regularmente para seguir el estado de su inquietud.

Aunque SpeakUp permite el anonimato, Capgemini aconseja encarecidamente a los denunciantes dar a conocer su identidad cuando informen las inquietudes, ya que esto ayudará a manejar las inquietudes de una forma más efectiva. Además, esto ayudará a:

- Acelerar el proceso de investigación ya que el equipo de investigación tiene fácil acceso al denunciante.
- Proteger al denunciante en caso de represalias.
- Evitar/reducir los informes de inquietudes maliciosas o de "mala fe".
- Reforzar la confianza en la cultura ética de la organización.

Usted puede informar una inquietud o enviar una pregunta a través de SpeakUp a través del portal de SpeakUp (www.capgemini.com/speakup) o del número telefónico del SpeakUp local disponible en el portal de SpeakUp.

Conozca más acerca de SpeakUp en los videos disponibles en [Talent](#) (intranet de la empresa) y en el portal de [SpeakUp](#).

1.3 Manejo de inquietudes

A partir del momento en que se plantea una inquietud en la línea de ayuda SpeakUp, se le enviarán mensajes automáticos a (i) usted, con acuse de recibo de la inquietud, y (ii) a la Oficina de Ética, notificándola de la recepción de la inquietud. La Oficina de Ética del Grupo realizará una evaluación preliminar de la inquietud para determinar su procedimiento adecuado y lo asignará a un equipo designado para su correcto tratamiento.

Todas las inquietudes informadas en SpeakUp se tratarán minuciosamente y de la forma más viable posible tomando en cuenta la complejidad y naturaleza de cada una. El equipo designado que investigue la inquietud tiene la capacidad de comunicarse con el denunciante (sea este conocido o anónimo) para solicitarle más información a través de preguntas de seguimiento usando la función "Mensaje" en SpeakUp. Se requiere que todas las partes interesadas implicadas cooperen durante cualquier investigación proporcionando la información solicitada. No cooperar con la investigación puede dar lugar a medidas disciplinarias.



El denunciante será notificado cuando la inquietud se haya cerrado bajo SpeakUp. Además, los detalles relacionados con el resultado de la investigación no serán compartidos con el denunciante, teniendo en cuenta la obligación de Capgemini de preservar la confidencialidad de los detalles de la inquietud.

En los casos en los que existiera una obligación legal de comunicar la información a los órganos públicos a cargo del procesamiento de delitos o que tengan jurisdicción sobre el asunto, el equipo designado se contactará con la correspondiente autoridad competente que tenga jurisdicción sobre el asunto.

1.4 Sin represalias

Capgemini fomenta una cultura de la comunicación en la que los denunciantes puedan plantear sus inquietudes genuinas en relación con las prácticas comerciales de Capgemini, de buena fe y sin miedo a represalias. Un ambiente seguro y de contención en el cual se respete la opinión de los empleados permitirá que estos asuman su responsabilidad personal para garantizar que nuestra conducta esté alineada con nuestros Valores y nuestro Código de Conducta Empresarial. Es fundamental que los empleados que de buena fe quieran plantear una inquietud o buscar asesoramiento y orientación sobre una inquietud ética o de cumplimiento se sientan capaces de hacerlo sin miedo a represalias. "Buena fe" significa que los empleados deben actuar con conocimiento e intención honestos.

El Grupo prohíbe las represalias en contra de cualquier persona que plantee o ayude a plantear una inquietud. Cualquier forma de represalia será motivo de medidas disciplinarias, incluso motivo de despido según la legislación aplicable.

Si usted es testigo de alguna represalia o la padece, es importante que lo informe de inmediato: puede contactarse con nosotros a través de la funcionalidad de "mensajes" del portal de SpeakUp o escribiéndonos a ethics@capgemini.com

1.5 Reglamentaciones especiales por países

No hay restricciones específicas para los siguientes países (al 25 de febrero de 2019): Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Brasil, China, Colombia, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Filipinas, Guatemala, Hong Kong, Irlanda, Japón, Malasia, México, Noruega, Nueva Zelanda, Polonia, Reino Unido, Singapur, Sudáfrica, Suiza, Taiwán, Vietnam.

En la mayor parte de la Unión Europea y en áreas circundantes, las inquietudes solo pueden ser informadas en relación a determinados temas: normalmente, asuntos de contabilidad, auditoría, sobornos, ley de competencia, entorno de discriminación y acoso, salud, higiene y seguridad. Inclusive algunos países limitan las inquietudes para que solo los empleados en funciones clave o de gestión sean los sujetos de una inquietud.

Cualquier inquietud o asunto relacionado con temas cuyo informe a través de la línea de ayuda SpeakUp no esté permitido por ley deberá ser informado directamente a su líder de equipo, al Oficial de Ética y Cumplimiento, o a un representante del departamento de Recursos Humanos de la forma en que fuera correcta de acuerdo con el tema de la presunta violación.



En algunos países, los informes anónimos pueden no estar permitidos por ley salvo en circunstancias restrictivas extremas.

Bélgica

- SpeakUp solo podrá ser usada para informar asuntos internos relacionados con soborno, finanzas, contabilidad y auditoría.

Canadá

- Para los empleados de Capgemini y los empleados de sus afiliados canadienses:
 - SpeakUp solo podrá ser usada por los empleados que no pertenezcan ni al Sindicato de Empleados de la Energía (Power Workers Union) ni a la Sociedad de Profesionales Unidos (Society of United Professionals).
 - Los empleados que fueran miembros del Sindicato de Empleados de la Energía (Power Workers Union) o de la Sociedad de Profesionales Unidos (Society of United Professionals) deberán plantear sus inquietudes informándolas directamente al Oficial de Ética y Cumplimiento y no a la línea de ayuda SpeakUp, para los casos de Canadá.

República Checa

- Solo se podrán informar inquietudes en relación con:
 - Posibles irregularidades tales como:
 - Competencia desleal.
 - Soborno o corrupción en las actividades de Capgemini.
 - Conflictos de intereses.
 - Tráfico de información confidencial.
 - La comisión de un delito penal.
 - Casos graves de:
 - Contabilidad, auditoría o asuntos bancarios.
 - Intereses vitales de Capgemini que se vieran afectados.
 - En caso de una amenaza grave a la salud o seguridad de cualquier miembro del equipo.
 - Acoso o discriminación.

Dinamarca

- Solo podrán informarse inquietudes que estén relacionadas con infracciones que impliquen una mala conducta o sospecha de mala conducta grave y que puedan tener un impacto en los intereses vitales de la empresa o un impacto significativo en la salud o vida de las personas, como por ejemplo delitos económicos (incluidos soborno, fraude, falsificación o delitos similares) o irregularidades en las áreas de contabilidad y auditoría, controles internos o informes financieros, prácticas de no competencia y tráfico de información confidencial. También se podrán informar casos de contaminación ambiental, violaciones graves de las reglas de seguridad ocupacional e infracciones graves en contra de un empleado, como por ejemplo en casos de violencia o acoso sexual.



- Cualquier otra inquietud o problema que pudiera afectar a Capgemini, como los casos de bullying psicológico, dificultades entre colegas, incompetencia, ausencia o incumplimiento de las políticas de no fumar o de no ingesta de bebidas alcohólicas, junto con las reglas del lugar de trabajo acerca del uso de correos electrónicos o Internet, por ejemplo, deberá ser informada directamente a su jefe de equipo, al Oficial de Ética y Cumplimiento o a un representante del departamento de Recursos Humanos.

Finlandia

- Solo se podrán informar inquietudes sobre infracciones o malas conductas relacionadas con contabilidad, controles contables o auditoría interna, delitos bancarios o financieros y soborno.

Francia

- Solo se podrán informar inquietudes en relación con:
 - Delitos, menores o no.
 - Violación grave y manifiesta de cualquier compromiso internacional ratificado o aprobado por Francia.
 - Violación grave y manifiesta de un acto unilateral llevado a cabo por una organización interna a partir de un compromiso internacional ratificado de manera regular.
 - Violación grave y manifiesta de la ley o reglamentación.
 - Amenaza grave o daño al interés general. En tal caso, el denunciante debe poseer conocimiento personal de la amenaza o del daño al interés general.
 - La conducta o situación que viole disposiciones del Código de Conducta Empresarial y/o de la Política Anticorrupción del Grupo en relación con el soborno o el tráfico de influencias.
- La divulgación de asuntos que involucren a la defensa nacional, a asuntos médicos confidenciales o a prerrogativas legales queda excluida del alcance de la protección. Tales asuntos no podrán ser difundidos.

Hungría

- Consulte la política local de SpeakUp aplicable para Hungría.

India

- Consulte la política local de SpeakUp aplicable para la India.

Italia

- Las inquietudes relacionadas con violaciones al Código de Conducta Empresarial y/o al modelo organizacional y de gestión de Capgemini pueden informarse de acuerdo con el Decreto Legislativo 231/01.

Luxemburgo

- SpeakUp solo podrá ser usada para informar asuntos internos relacionados con controles contables internos, asuntos bancarios y soborno.



Marruecos

- Solo se podrán informar inquietudes relacionados con la ley de competencia, conflicto de intereses, información privilegiada, robo, fraude, apropiación indebida de activos, irregularidades en asuntos contables, de auditoría o bancarios, informes financieros inadecuados, soborno, acoso sexual y discriminación.

Holanda

- Las inquietudes deben estar relacionadas con violaciones a leyes, riesgos para la salud pública, riesgo para la seguridad de las personas o del ambiente, o ser una amenaza para el desempeño adecuado de la organización como resultado de actos inadecuados u omisiones.
- Solo podrán informarse inquietudes que se relacionen con abusos dentro de la organización en la que usted trabaje o con la cual esté en contacto durante el transcurso de su trabajo.
- Cualquier inquietud o asunto relacionado con asuntos que pudieran afectar a Capgemini (incluso quejas de RR.HH. en general o asuntos relacionados con la Política de Comportamiento Inadecuado [Beleid ongewenste omgangsvormen]) deberá ser informado directamente a su jefe de equipo, al asesor confidencial, al Oficial de Ética y Cumplimiento o a un representante del departamento de Recursos Humanos.

Portugal

- Solo se podrán informar inquietudes relacionadas con soborno, finanzas, contabilidad y auditoría.
- Los informes anónimos no están permitidos por ley. Sin embargo, sus información personal será tratada de manera confidencial.
- Además, solo los empleados en funciones clave o de gestión podrán ser informados.

Rumania

- Solo se podrán informar inquietudes en relación con:
 - Posibles irregularidades tales como:
 - Competencia desleal.
 - Soborno o corrupción en las actividades de Capgemini.
 - Conflictos de intereses.
 - Tráfico de información confidencial.
 - La comisión de un delito penal
 - Casos graves de:
 - contabilidad, auditoría o asuntos bancarios.
 - Intereses vitales de Capgemini que se vieran afectados.
 - En caso de una amenaza grave a la salud o seguridad de cualquier miembro del equipo.
 - Acoso o discriminación.

Rusia

- Las inquietudes que se envíen deberán estar relacionados con el desempeño de los empleados ante sus tareas y su comportamiento en el trabajo, y no deberán contener



detalles de la vida privada de los empleados; de lo contrario, los denunciantes podrán ser responsables por la divulgación no autorizada de datos personales

Eslovaquia

- Solo se podrán informar inquietudes en relación con:
 - Posibles irregularidades tales como:
 - competencia desleal
 - soborno o corrupción en las actividades de Capgemini
 - conflictos de intereses
 - tráfico de información confidencial
 - comisión de un delito penal
 - Casos graves de:
 - contabilidad, auditoría o asuntos bancarios
 - intereses vitales de Capgemini que se vieran afectados
 - En caso de una amenaza grave a la salud o seguridad de cualquier miembro del equipo.
 - Acoso o discriminación.

España

- Solo podrán informarse inquietudes sobre infracciones a leyes o violaciones al Código de Conducta Empresarial de Capgemini y sus políticas, por ejemplo, asuntos de soborno, financieros, contables y de auditoría.

Suecia

- Solo se podrán informar inquietudes en relación con irregularidades graves que se relacionen con asuntos financieros, contables, de control contable interno, auditoría, soborno, bancarios y financieros, así como también cualquier otra conducta inapropiada o infracción grave que tenga un impacto en los intereses vitales de la empresa o amenaza a la salud o vida de una persona.
- Además, solo los empleados en funciones clave, de gestión o ejecutivas podrán ser informados.

2. Aviso de privacidad

2.1 Definiciones

“**Datos Personales**” significa cualquier información que se relacione con una persona identificada o identificable. Una persona identificable es aquella que puede ser identificada directa o indirectamente, en particular mediante la consulta a un identificador como es el nombre, el número del documento de identidad, la información de su ubicación, un identificador en línea o la consulta a uno o más factores específicos para la identidad física, psicológica, genética, mental, económica, cultural o social de esa persona.

“**Sujeto de datos**” significa la persona cuyos datos personales se procesan.



“**Reglas corporativas vinculantes**” o “**BCR**” (por sus siglas en inglés) significa las políticas de protección de Datos Personales a los cuales se adhiere un director o procesador establecido en el territorio del Estado Miembro para transferencias de Datos Personales a un director o procesador de uno o más terceros países dentro de un grupo de tareas o un grupo de empresas asociadas a una actividad económica en conjunto.

“**Cláusulas del modelo de la UE**” significa las cláusulas contractuales estándar adoptadas por la Comisión Europea para la transferencia de Datos Personales desde los directores de información localizados en la Unión Europea para los directores o procesadores de información establecidos fuera de la Unión Europea o del Área Económica Europea.

“**Autoridad de supervisión**” significa la autoridad pública responsable de monitorear la aplicación de las leyes y reglamentaciones aplicables para la protección de la información.

2.2 ¿Quién procesa sus Datos Personales y por qué lo hace?

Capgemini Service SAS y las filiales de Capgemini SE (en adelante referidas en conjunto como “Capgemini”), a través de la línea de ayuda SpeakUp, recibe y procesa los Datos Personales para investigar la inquietud enviada por el denunciante. El procesamiento de los Datos Personales es llevado a cabo por Capgemini en su interés legítimo de mantener sus Valores y proteger su cultura ética mediante el fomento de un ambiente abierto, transparente y seguro, y para cumplir con las obligaciones legales de ciertos países que posean reglamentaciones específicas para denuncias.

Los Datos Personales y la información que usted comparte y que pueden ser procesados por Capgemini incluye: (i) su nombre, sus detalles de contacto y si usted es empleado de Capgemini; (ii) el nombre y otros datos personales de las personas que usted menciona en su informe, si proporciona tal información (p. ej., descripción de las funciones y detalles del contacto); (iii) una descripción de la supuesta conducta inapropiada, así como también de las circunstancias del incidente, el cual puede contener Datos Personales.

2.3 ¿Quién puede acceder a sus Datos Personales?

Los Datos Personales y la información que usted proporcione se almacenarán en una base de datos segura ubicada en servidores alojados y operados por un proveedor de servicios externo llamado Convercent, en Irlanda. Convercent ha celebrado compromisos contractuales con Capgemini para asegurar que la información que usted proporcione cumpla con las leyes aplicables.

A los fines de procesar e investigar su inquietud, y de acuerdo con las disposiciones de las leyes locales aplicables, los Datos Personales y la información que proporcione deberán ser comunicados a la Oficina de Ética del Grupo de Capgemini, la cual realizará una primera revisión de su inquietud. Dependiendo de la evaluación de la Oficina de Ética del Grupo, su inquietud será asignada a un equipo designado para tomar las medidas adecuadas, y en el cual los Datos Personales y otra información que usted proporcione podrán ser accesadas para mayor procesamiento por parte del personal de Capgemini, incluidos los de Ética, Recursos Humanos, Finanzas, Auditoría Interna, Asuntos Legales, gestión, asesores externos (p. ej., asesores legales) y, en ciertas circunstancias, por el personal técnico de Convercent.



Como resultado, los Datos Personales y la información que usted proporcione para su inquietud podrán ser transferidos a las filiales de Capgemini y/o terceros localizados fuera de la Unión Europea (“EU”).

Siempre que se transfieran Datos Personales y cualquier otra información a las filiales de Capgemini, tales transferencias deberán estar cubiertas por las Reglas Corporativas Vinculantes (“BCR”) de Capgemini, para asegurar un nivel adecuado de protección para la Información Personal. Para saber más acerca de las reglas del BCR: <https://www.capgemini.com/resources/capgemini-binding-corporate-rules/>

Además, sus Datos Personales podrán ser accedidos desde los Estados Unidos por motivos de mantenimiento, en cuyo caso tal transferencia será realizada según las Cláusulas del Modelo de la UE, lo cual asegura un nivel adecuado de protección para los Datos Personales.

Los Datos Personal y la información que proporciones también podrán ser divulgadas a la policía y/o a cualquier otra autoridad de aplicación de la ley o regulatoria para fines de investigación.

2.4 ¿Por cuánto tiempo Capgemini conservará sus Datos Personales?

Siempre que su inquietud quede fuera del alcance de SpeakUp, los Datos Personales contenidos en la inquietud se eliminarán de forma inmediata después de su evaluación.

Siempre que su inquietud recaiga dentro del alcance de SpeakUp, los Datos Personales que usted proporcione se conservarán por:

- 2 (dos) meses como máximo después del cierre de la inquietud en la herramienta de SpeakUp.
- La duración del procedimiento disciplinario o judicial, siempre que fuera aplicable.
- Excepto en los casos en que se requiera de los datos ante una potencial demanda judicial en contra de la Empresa, estos se conservarán el tiempo que estipule la ley de prescripción ante una potencial demanda judicial.

2.5 ¿Cuáles son sus derechos y cómo ejercerlos?

Como Sujeto de Datos, usted puede solicitar acceso, rectificación o eliminación de sus Datos Personales. También podrá objetar el procesamiento de sus Datos Personales o solicitar que estos sean restringidos. Inclusive podrá solicitar la comunicación de sus Datos Personales en un formato estructurado, usado comúnmente y redactado a máquina.

Si desea ejercer dichos derechos, comuníquese con el Oficial de Protección de Datos Globales de Capgemini enviando un correo electrónico a la siguiente dirección: dpocapgemini.global@capgemini.com Tenga en cuenta que también tiene derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de Supervisión y/o ante una corte judicial competente.

Capgemini notificará oportunamente a cualquier persona que sea sujeto de una inquietud según el estado de su inquietud, excepto en los casos en que dicha notificación deba ser demorada para la preservación de evidencia. El sujeto de la inquietud tiene derecho a acceder a la información relacionada con la inquietud (salvo para los datos que puedan identificar al denunciante) y a solicitar la corrección de los Datos Personales que pudieran ser imprecisos o incompletos de acuerdo con las leyes aplicables.

About Capgemini

Líder global en consultoría, servicios tecnológicos y transformación digital, Capgemini está a la vanguardia en innovación para trabajar con un amplio espectro de oportunidades para sus clientes en el evolutivo mundo digital de nubes y plataformas. Con más de 50 años de tradición y un profundo conocimiento específico de la industria, Capgemini hace posible que a las organizaciones lleven a cabo sus proyectos por medio de una amplia gama de servicios que van desde estrategia hasta operaciones. Capgemini se rige por la convicción de que el valor commercial de la tecnología viene de su gente. Es una empresa multicultural que cuenta con 200 000 miembros de equipo en más de 40 países. El Grupo informó ganancias de 13,2 mil millones de euros en 2018.

Conozca más sobre nosotros en www.capgemini.com



People matter, results count.

Este mensaje ha sido redactado solo para la persona a quien está dirigido. Si usted no es el destinatario correcto, no está autorizado a leer, imprimir, retener, copiar, difundir, distribuir o usar este mensaje o una parte de él. Si recibe este mensaje por error, notifique al remitente inmediatamente y elimine todas las copias de este mensaje.

Este mensaje contiene información que puede ser privilegiada o confidencial y que es propiedad del Grupo Capgemini.
Copyright © 2019 Capgemini. Todos los derechos reservados.