


Manual del Modelo de Organización, Gestión y Control para la Prevención de Delitos – Parte General

EMGRISA

EMPRESA PARA LA GESTIÓN DE RESIDUOS INDUSTRIALES, S. A., S. M.
E., M.P.

Aprobado por el Consejo de Administración el 30 de junio de 2015
Modificado por el Consejo de Administración el 18 de diciembre de 2025



	NORMAS INTERNAS DE CUMPLIMIENTO	
	DOCUMENTO: MANUAL	IDENTIFICACIÓN: Manual del Modelo de Prevención de Delitos de EMGRISA
	REV: 3	PÁG.: 2 DE: 30
Título: Manual del Modelo de Organización, Gestión y Control para la Prevención de Delitos Parte General de EMGRISA		
Organización responsable de su edición: Área de Cumplimiento		

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVO	4
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
3.1	Ámbito objetivo.....	6
3.2	Ámbito subjetivo.....	6
4.	LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS EN EL CÓDIGO PENAL (CONTEXTO NORMATIVO)	6
5.	CONTEXTO DE LA COMPAÑÍA	8
5.1	Actividades principales.....	8
5.2	Estructura societaria.....	9
5.3	Principales grupos de interés.....	9
6.	METODOLOGÍA DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS DE EMGRISA	9
7.	MODELO DE GOBERNANZA	11
7.1	Consejo de Administración.....	11
7.2	Dirección	12
7.3	Presidencia	13
7.4	Comité de Ética	13
7.4.1.	Composición	13
7.4.2.	Funciones.....	13
7.4.3.	Poderes autónomos.....	14
7.4.4.	Características del Comité de Ética.....	15
7.4.5.	Actas e informes.....	15
7.4.6.	Informe Anual de Cumplimiento sobre la Aplicación del Modelo	15
8.	IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	16
8.1	Identificación y delimitación de riesgos penales	16
8.2	Evaluación del riesgo inherente.....	16
8.3	Evaluación del riesgo residual	16
8.4	Matriz de Riesgos Penales	17
9.	ELEMENTOS DE CONTROL DEL MODELO	17

9.1	Controles generales o de alto nivel	18
9.2	Controles preventivos específicos	20
10.	GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS	20
10.1	Recursos materiales y humanos.....	20
10.2	Controles en el ámbito de gestión presupuestaria y tesorería	21
11.	OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE POSIBLES RIESGOS E INCUMPLIMIENTOS	22
12.	SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (CANAL ÉTICO DE EMGRISA)	22
12.1	Procedimiento de Gestión de Informaciones del Canal Ético y Política del Canal Ético de EMGRISA.....	22
12.2	Ámbito de aplicación del Canal Ético de EMGRISA.....	22
12.3	Hechos y conductas que se pueden comunicar	23
12.4	Principios y garantías del Canal Ético.....	23
12.5	Comunicaciones a través del Canal Ético.....	23
13.	SISTEMA DISCIPLINARIO	24
14.	MEJORA CONTINUA, MONITORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL MODELO Y AUDITORÍAS INTERNAS, EXTERNAS Y CONTROLES PÚBLICOS	25
14.1	Supervisión y seguimiento del Modelo	26
14.2	Verificación del Modelo	27
15.	REPORTE	27
16.	COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN DEL MODELO Y FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS	28
16.1	Importancia central de la formación.....	28
16.2	Plan Anual de Formación	28
16.3	Canales de difusión.....	29
16.4	Formación obligatoria	29
16.5	Registro de Formación	29
16.6	Declaración de conocimiento y conformidad.....	29
16.7	Plan de Comunicación.....	30
17.	ARCHIVO Y DOCUMENTACIÓN.....	30
18.	APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y MODIFICACIONES DEL MANUAL	30

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento se configura como el Manual de Organización, Gestión y Control para la prevención de delitos de **Empresa para la Gestión de Residuos Industriales, S.A., S.M.E., M.P.** (en adelante, "**EMGRISA**" o la "**Compañía**").

En línea con la cultura de ética y cumplimiento, EMGRISA ha implementado un Modelo de Organización, Gestión y Control para la prevención de delitos (en adelante, "**Modelo de Prevención de Delitos**" o "**Modelo**") en el seno de la Compañía.

Para ello, se ha realizado un detallado análisis de los riesgos penales que de conformidad con el Código Penal pueden generar responsabilidad penal a la persona jurídica y que, en abstracto, pueden materializarse en las distintas Direcciones y áreas de ENUSA, teniendo en cuenta el sector y las actividades que lleva a cabo la Compañía.

Asimismo, se ha tenido en cuenta que el artículo 24.2 del Código Penal recoge un concepto de funcionario público más amplio que el que se utiliza en el ámbito del Derecho administrativo. En términos generales tendrán la consideración de funcionarios públicos aquellas personas que participen en el ejercicio de funciones públicas a través de entidades en las que exista un interés público, de tal forma que los empleados de EMGRISA, dada su naturaleza pública, podrían tener esta consideración a efectos de aplicación del Código Penal. Por este motivo, en el Modelo de Prevención de Delitos de EMGRISA se ha considerado pertinente identificar y evaluar el riesgo penal asociado a los delitos contra la Administración pública, aunque no generen responsabilidad penal para la persona jurídica, en tanto que son delitos especiales cuyo sujeto activo es el funcionario público.

De esta forma, el presente Manual se basa en los sistemas de control existentes y aquellos que se han reforzado o introducido en EMGRISA para cumplir con la finalidad de prevenir y mitigar la comisión de delitos dentro de la Compañía.

Sin perjuicio de lo expuesto, el Modelo desarrollado e implantado por EMGRISA únicamente incide en aquellos aspectos normativos con trascendencia penal, sin que quepa entender extendido el alcance del citado Modelo a otras áreas o ámbitos de regulación.

2. OBJETIVO

Con el firme objetivo del Consejo de Administración de EMGRISA de seguir impulsando, estableciendo, desarrollando y manteniendo una verdadera cultura ético-empresarial, con expresa sujeción a la legislación y regulación vigentes en cada

momento, se desarrolla el Modelo de Prevención de Delitos para la prevención de delitos en el que se enmarca el presente Manual.

De esta forma, el presente Manual tiene por finalidad asegurar (i) la efectiva cultura ética y de cumplimiento dentro de la Compañía, así como (ii) la efectividad de unas normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte de los miembros del Consejo de Administración, directivos y empleados de EMGRISA.

Los principales objetivos específicos del presente Manual son:

- Establecer un **sistema estructurado y orgánico de prevención y control** dirigido a la reducción del riesgo de comisión de delitos.
- **Informar a todos los empleados** de la Compañía de que una infracción de las disposiciones contenidas en el presente Manual implica la imposición de medidas disciplinarias conforme a los Convenios Colectivos de aplicación y demás normativa laboral de necesaria observancia, y al resto de grupos de interés que actúan en nombre, por cuenta, o de algún modo, en el interés de EMGRISA, que la vulneración del Manual puede tener como consecuencia la extinción de la relación existente.
- **Dejar constancia expresa y pública de la condena tajante de EMGRISA a cualquier tipo de comportamiento ilegal**, destacando que, además de contravenir las disposiciones legales, es contrario a los principios éticos, que se configuran como valores clave de la Compañía para conseguir sus objetivos empresariales.
- **Adecuar las medidas de control** existentes a los procesos de manera que permitan a la Compañía prevenir la comisión de delitos, así como, en caso de que se cometan estos ilícitos a pesar de los controles establecidos, le permitan intervenir de forma inmediata.
- **Supervisar el funcionamiento del Modelo** implantado y del presente Manual con su consecuente actualización periódica, ya sea por cambios estructurales, organizativos dentro de EMGRISA, relativos a la actividad comercial desarrollada o como consecuencia de modificaciones en la legislación vigente.

Adicionalmente, dentro de EMGRISA se destaca como uno de los objetivos principales de todo modelo de organización o programa de cumplimiento efectivo es el institucionalizar y reforzar la cultura de cumplimiento normativo en la Compañía. Dado que los riesgos penales (y, en general, de cumplimiento normativo) más significativos de EMGRISA son los que derivan de la posible realización de sus actividades de forma insegura, una parte esencial de la cultura de cumplimiento de la Compañía es lo que en EMGRISA denominamos la Cultura de Seguridad.

La Cultura de Seguridad es el conjunto de valores, competencias, actitudes y conductas propias de la organización (modelados y reforzados por sus líderes e interiorizados por todo el personal) que establecen la seguridad de la actividad y de las instalaciones como la máxima prioridad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1 Ámbito objetivo

Este Manual analiza (i) los posibles riesgos penales que pueden afectar a EMGRISA y (ii) los controles destinados a mitigar dichos riesgos.

3.2 Ámbito subjetivo

Este Manual resulta de obligado cumplimiento para los miembros del Consejo de Administración, directivos y empleados (indefinidos y temporales) (en adelante, conjuntamente denominados como "**Personal**").

Adicionalmente, EMGRISA procurará que todos aquellos terceros que colaboren participen o intermedien en operaciones y negocios en su nombre, así como las personas y entidades que se relacionan con EMGRISA como proveedores, clientes, asesores, etc. confirmen la adopción de las medidas preventivas oportunas en relación con aquellos riesgos especialmente significativos para la Compañía.

4. LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS EN EL CÓDIGO PENAL (CONTEXTO NORMATIVO)

La Ley Orgánica 5/2010 introdujo en el Código Penal la responsabilidad penal de las personas jurídicas. El artículo 31 bis del Código Penal, creado por esta Ley y posteriormente modificado por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, establece dos **criterios de imputación** para las personas jurídicas. Las personas jurídicas responden penalmente:

- i. De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos

que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, estén autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostenten facultades de organización y control dentro de la misma.

- ii. De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

La regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas introducida en España por la Ley Orgánica 5/2010, en la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, así como por la Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero, ha adoptado un **sistema de numerus clausus**, esto es, un catálogo cerrado de delitos en los que es posible esta nueva forma de responsabilidad.

En la práctica internacional se entiende que para cumplir con el deber de control que establece el artículo 31 bis del Código Penal es necesario que la empresa u organización haya implementado un **programa de cumplimiento efectivo**. Un programa de cumplimiento es un sistema de control interno y de vigilancia que permite a la empresa evitar, en la medida de lo posible, la comisión de delitos en su seno o, en caso de no poder evitarlos, que facilita su detección. Según la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, un programa de cumplimiento debe:

- i. ser adoptado y ejecutado con eficacia por el órgano de administración, antes de la comisión del delito;
- ii. confiar la supervisión y funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos a un órgano con poderes autónomos de iniciativa y control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica;
- iii. identificar las actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos;
- iv. establecer los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos;
- v. disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos;
- vi. imponer la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo

- de prevención;
- vii. establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo; y
 - viii. realizar una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

Como criterio general, un programa de cumplimiento debe contener las medidas que, de acuerdo con la naturaleza y el tamaño de la organización, así como el tipo de actividades que se llevan a cabo, garanticen el desarrollo de su actividad conforme a la Ley y permitan la detección rápida y prevención de situaciones de riesgo.

5. CONTEXTO DE LA COMPAÑÍA

5.1 Actividades principales

Todo sistema de prevención de delitos debe comenzar con el análisis de las actividades a que se dedica la empresa y de los riesgos de comisión de ilícitos penales asociados a las mismas.

EMGRISA es una empresa de gestión de residuos que ofrece soluciones para la conservación del medio ambiente. Su negocio se basa en la prestación de servicios medioambientales, en concreto, los siguientes:

- Recuperación ambiental: se realizan proyectos de recuperación ambiental y funcional de antiguas instalaciones y parcelas industriales para los sectores de la minería, el energético e industrial, entre otros.
- Tratamiento de suelos contaminados y aguas subterráneas: se desarrollan estudio de caracterización y proyectos de remediación.
- Consultoría medioambiental, asesoramiento y asistencia técnica: Se realizan inventarios y planes de gestión de residuos y suelos contaminados. Se elaboran estudios de viabilidad, EIA, redacción de guías de buenas prácticas y manuales, programas de formación y capacitación técnica.
- Gestión de residuos: comende la gestión integral de residuos industriales, la limpieza y desmantelamientos industriales, trabajos de amianto y la operación y mantenimiento de plantas de tratamiento de residuos.
- Servicios de ingeniería ambiental: se diseñan plantas de tratamiento (incineración, desorción térmica, biogás, EDAR) y se ejecutan las mejores

técnicas para descontaminación, pruebas de tratabilidad y ensayos piloto.

5.2 Estructura societaria

EMGRISA (Empresa para la Gestión de Residuos Industriales, S.A., S.M.E., M.P.) es una sociedad mercantil pública, que pertenece desde febrero de 2003 al Grupo Enusa de empresas, cuya matriz es ENUSA INDUSTRIAS AVANZADAS, S.A., S.M.E., empresa pública participada en un 60% por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), dependiente del Ministerio de Hacienda, y en un 40% por el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), organismo adscrito al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

5.3 Principales grupos de interés

- **Accionistas:**

- ENUSA (ENUSA Industrias Avanzadas, S.A., S.M.E.): Accionista único.

- **Equipo Humano (Empleados y Directivos):** El personal de ETSA es un grupo de interés fundamental, caracterizado por una alta cualificación técnica y especialización. Su seguridad, desarrollo profesional y condiciones laborales son una prioridad.

- **Grupos de Interés Externos:** Son todos los actores fuera de la Compañía que tienen una relación o interés en sus actividades.

- Clientes: Administraciones Públicas y Empresas Privadas.
- Administraciones y Organismos Reguladores: Gobierno de España y Ministerios (principalmente el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, que establece la política energética del país), Confederaciones Hidrográficas, Comunidades Autónomas y Ayuntamientos.
- Organismos Internacionales: participación en proyectos europeos.
- Proveedores y Aliados Estratégicos.
- Universidades y Centros de Investigación: Socios clave para los proyectos de I+D+i, con los que colabora para el desarrollo de nuevas tecnologías ambientales.
- Grupo Empresarial: ENUSA, SEPI y CIEMAT.

6. METODOLOGÍA DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS DE EMGRISA

En la actualización del presente Manual se ha procedido a realizar una profunda revisión del entorno de control existente en EMGRISA. La revisión ha consistido en las siguientes actuaciones:

- i. Nuevo examen de las actividades llevadas a cabo por la Compañía e identificación de los **riesgos penales** derivados de dichas actividades, validándolos con los responsables de las distintas áreas. El resultado se refleja en una matriz de riesgos, que también incluye una priorización y evaluación de los riesgos identificados.
- ii. Se han elaborado y revisado las **políticas y procedimientos** más relevantes de EMGRISA, realizando los ajustes oportunos para garantizar su efectividad en cuanto a prevención de riesgos penales.
- iii. Se ha comprobado que el Consejo de Administración ha designado al **Comité de Ética**, como elemento clave para la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos de EMGRISA, y se le ha dotado de los recursos necesarios para desarrollar sus funciones de forma independiente y autónoma.
- iv. Se han revisado las **políticas y procedimientos del ámbito financiero**, de forma que se ha comprobado la existencia de un sistema de gestión de los recursos financieros de la Compañía, que permiten controlar el gasto de EMGRISA para evitar de ese modo que el flujo circulante sea destinado a actividades ilícitas.
- v. Se ha actualizado el **sistema de supervisión y seguimiento** que permite a EMGRISA la monitorización del Modelo de Prevención de Delitos mediante (i) la revisión de los riesgos penales identificados, (ii) la revisión de los controles que mitigan dichos riesgos (iii) la revisión de la evaluación del riesgo inherente y residual, así como (iv) la propuesta de mejoras o en su caso, de creación de nuevos controles para reforzar la cobertura del riesgo.
- vi. Se ha revisado el **Sistema de Información Interno** (Canal Ético) de EMGRISA, verificando que cumple con la normativa aplicable.
- vii. Se ha analizado de nuevo el **régimen disciplinario** de la Compañía, conforme al Convenio Colectivo de aplicación, en caso de incumplimiento de las obligaciones que integran el Modelo de Prevención de Delitos.
- viii. Se ha previsto la **verificación periódica del Modelo** quinquenalmente, sin perjuicio de que pueda ser sometido a verificaciones adicionales cuando se considere conveniente verificar la gestión del Modelo de Prevención de Delitos.
- ix. Se ha revisado el **plan de formación** en materia de cumplimiento, orientado a garantizar que todo el Personal conozca y comprenda adecuadamente las obligaciones, procedimientos y principios que conforman el Modelo de Prevención de Delitos.

Para la realización del correspondiente análisis, se han tomado como referencia las mejores prácticas existentes en la materia, siguiendo los principios establecidos en

la norma UNE 19601:2025, de Sistema de Gestión de Compliance.

En todo caso, el presente Manual es un documento dinámico, de manera que será objeto de revisión cuando resulte necesario incorporar modificaciones, así como las oportunidades de mejora identificadas en base a las mejores prácticas en la materia.

7. MODELO DE GOBERNANZA

Para el ejercicio del control debido en el marco de su actividad empresarial, EMGRISA cuenta con unos mecanismos de control continuo y ha creado órganos encargados del control interno y, en particular, del seguimiento y del correcto funcionamiento del Modelo.

7.1 Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano de gestión y representación de la Compañía, que aprueba la estrategia y supervisa la organización en todas las materias que se someten a su consideración. Se compone de un Presidente, único miembro ejecutivo, que preside a su vez el Comité de Dirección, y el número de Consejeros que determine la Junta General de Accionistas dentro de los límites fijados por los Estatutos de la Sociedad y el marco que se determine legal o reglamentariamente, que serán no ejecutivos.

El Consejo está formado por representantes designados por el accionista único de EMGRISA, ENUSA Industrias Avanzadas S.A., S.M.E., empresa pública participada por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) y el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT). Esto garantiza que el Consejo de Administración cuente con profesionales de alta cualificación y experiencia en el ámbito público y medioambiental.

En el ejercicio de esta responsabilidad y de su responsabilidad social, y en congruencia con los valores de la Compañía y con su compromiso con el cumplimiento normativo, el Consejo de Administración de EMGRISA tiene la responsabilidad última sobre el Modelo.

Sus funciones específicas en relación con este Manual son:

- **Aprobar y ejecutar la implantación y el adecuado funcionamiento del Modelo**, entendiéndolo como el conjunto de principios, normas, procedimientos y controles destinados a garantizar que la actuación de la Compañía se ajusta a la legalidad, a sus valores éticos y a sus políticas internas.
- **Designar los miembros del Comité de Ética**, como órgano de control encargado al que se ha encomendado la supervisión del funcionamiento y

cumplimiento del Modelo, con poderes autónomos de iniciativa y control y dotándole de los recursos necesarios para garantizar un funcionamiento eficaz.

- **Velar por la mejora continua del Modelo** para prevenir y detectar la comisión de delitos o reducir su riesgo de comisión. En este sentido, también deberá dotar al Modelo de recursos suficientes para un funcionamiento eficaz.
- **Mantenerse informado de las verificaciones y revisiones** realizadas sobre el Modelo, aprobando las modificaciones necesarias, cuando se detecten incumplimientos o se produzcan cambios organizativos en la estructura de control de la sociedad o en la actividad desarrollada.

7.2 Dirección

La Alta Dirección es responsable de cumplir con las políticas y procedimientos establecidas por EMGRISA, así como actuar de forma ética y responsable. En este sentido, será la encargada de mantener un entorno de control efectivo, velando por que sus áreas de responsabilidad actúen conforme a la legislación aplicable y al resto de normativa interna de aplicación. Se responsabilizará de controlar que la implementación de los controles sea la óptima, supervisando que las distintas áreas los ejecuten de la forma correcta para mitigar los riesgos a los que estén expuestos. Para ello, la Dirección llevará a cabo las siguientes funciones:

- **Demostrar su compromiso con el diseño, desarrollo, implementación, mantenimiento y mejora del Modelo**, a través de la alineación de éste con los objetivos estratégicos, de cumplimiento normativo y valores de EMGRISA.
- **Asignar recursos adecuados y suficientes** a cada una de las áreas de la Compañía para el desarrollo, la implementación, el mantenimiento y la mejora continua del Modelo en sus respectivos ámbitos de actuación.
- **Transmitir a la Compañía el mensaje claro respecto de la obligación del cumplimiento del Modelo**, coherente con el cumplimiento de los objetivos y requisitos de la Política de Cumplimiento.
- **Promover el uso del Sistema Interno de Información** para la puesta en conocimiento de conductas potencialmente delictivas que puedan afectar a la Compañía y sus actividades.
- Asimismo, se encargará de **garantizar que los empleados no sea objeto de ningún tipo de represalias** por comunicar de buena fe cualquier tipo de incumplimiento del que tenga conocimiento o sospecha, o por rehusar participar en cualquier tipo de actuación delictiva, incluso si ello conduce a una pérdida de negocio en la Compañía.

7.3 Presidencia

El Presidente es el máximo responsable de la Compañía. La Presidencia debe velar, entre otros, por el cumplimiento de los requisitos de calidad y seguridad.

7.4 Comité de Ética

7.4.1. Composición

El Comité de Ética de EMGRISA está representado por el Comité de Ética de ENUSA, que está formado por los siguientes miembros:

- Director/a de Asesoría Jurídica y Secretaría del Consejo (Presidente del Comité)
- Director/a de Personas (vocal)
- Responsable de la función de Cumplimiento (vocal y secretaria del Comité).
- Director/a de Auditoría Interna (con voz y sin voto).

Sólo el Presidente y los Vocales tendrán derecho a voto.

El Comité de Ética depende directamente del Consejo de Administración y contará con recursos suficientes para llevar a cabo las funciones encomendadas.

7.4.2. Funciones

Son funciones del Comité de Ética las siguientes:

- (i) Promover, promocionar y supervisar la implantación de una cultura ética-empresarial basada en los principios de ética y comportamiento declarados en el Código de Conducta del Grupo Enusa.
- (ii) Integrar en la cultura ético-empresarial los valores de integridad y “rechazo absoluto” hacia la comisión de actos ilícitos, así como promover la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable de todos los profesionales de EMGRISA, con independencia de su nivel jerárquico y del lugar en el que trabajen.
- (iii) Supervisar el funcionamiento y el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos, delegando en la persona responsable de la función de Cumplimiento la gestión ordinaria del Modelo.
- (iv) Revisar la adecuación del Modelo y promover su actualización siempre que lo considere necesario. En este contexto, promover el desarrollo de políticas y procedimientos dirigidos a prevenir, detectar, investigar y remediar la materialización de conductas prohibidas.
- (v) Ostentar la condición de Responsable del Sistema Interno de Información (Canal Ético).

- (vi) Recibir y gestionar las comunicaciones que se reciban en el Sistema Interno de Información, conforme a lo establecido en el Procedimiento de Gestión de Informaciones del Canal Ético y la Política del Canal Ético de EMGRISA.
- (vii) Dirigir las investigaciones internas que procedan cuando tenga conocimiento de un posible hecho irregular o ilícito, ya sea a través de las comunicaciones recibidas en el Sistema interno de información o mediante actuaciones de supervisión o comprobación del propio Comité o de la persona responsable de Cumplimiento, así como tomar las decisiones que considere oportunas sobre su conclusión.
- (viii) Promover la difusión del Modelo y promover y supervisar las actuaciones de formación y comunicación que se realicen en materia de Cumplimiento.
- (ix) Mantener una relación de información y comunicación fluida y constante con el Consejo de Administración. En este sentido, informar, al menos una vez al año, o cuando así sea necesario, al Consejo de Administración de EMGRISA acerca de la actividad realizada en relación con el Modelo, su revisión, seguimiento y verificación, total o parcial.
- (x) Aprobar el Informe Anual de Cumplimiento sobre la Aplicación del Modelo.
- (xi) A través de la persona responsable de la función de Cumplimiento, asesorar a las áreas y personal correspondientes en materia de cumplimiento normativo, tanto a nivel externo como interno, así como respecto de la prevención de riesgos penales y recibir las consultas, dudas o sugerencias que sobre la aplicación del Modelo se reciban.
- (xii) Trasladar a la Dirección de Personas las vulneraciones al Modelo que se produzcan a efectos de la aplicación, en su caso, del sistema disciplinario. A estos efectos, velará por la aplicación de las medidas disciplinarias previstas para sancionar los casos de incumplimiento de las normas ético-empresariales y del Modelo de Prevención de Delitos.

El **área de Cumplimiento de ENUSA constituye una unidad de apoyo** del Comité de Ética en la ejecución de sus funciones. Asimismo, el área de Cumplimiento tiene encomendada la función de monitorización de los controles asociados a los riesgos penales identificados en la Parte Especial del Modelo de Prevención de Delitos.

7.4.3. Poderes autónomos

Para la realización de estas funciones el Comité de Ética de Grupo Enusa goza de plena autonomía e independencia. En uso de estos poderes autónomos el Comité de Ética estará facultado para:

- (i) Requerir a cualquier órgano de EMGRISA la aportación de cualesquiera información, documentos o informes.
- (ii) Solicitar, en nombre de la Compañía, a cualquier tercero con el que EMGRISA

se relacione (clientes, proveedores, bancos, etc.) información o documentación que EMGRISA esté autorizada a reclamar.

- (iii) Celebrar las reuniones que considere necesarias con otras personas, tanto de la Compañía como de otras entidades.
- (iv) Encargar a profesionales externos, siempre que se cumplan los márgenes presupuestarios de que se disponga, la realización de cualesquiera trabajos que el Comité considere necesarios (estudios, informes, dictámenes, auditorías, investigaciones, etc.).

7.4.4. Características del Comité de Ética

Las características que reúnen los miembros del Comité son:

- **Autonomía e independencia**, características fundamentales para que el Comité nunca esté involucrado directamente en las actividades que representan el objeto de su actividad, asegurando la ausencia de conflictos de interés.
- **Profesionalidad y competencias** necesarias para desempeñar las funciones que le han sido asignadas.
- **Dedicación**, velando por el cumplimiento de las normas, implementándolas y actualizándolas.
- **Honradez e integridad**, contemplado en el compromiso con el Modelo, así como en la integridad de la actuación del Comité, en relación con la ausencia de condenas anteriores por delitos análogos a los previstos en el Modelo.

El Comité de Ética está obligado a garantizar estricta confidencialidad sobre los datos e informaciones de las que tenga conocimiento por la asunción de las obligaciones descritas en el presente Manual. La misma obligación vincula a los miembros del Consejo de Administración con respecto a aquella información que, sobre este particular, les transmita el Comité de Ética.

7.4.5. Actas e informes

Todas las actuaciones del Comité de Ética tendrán el debido reflejo documental. Las reuniones del Comité de Ética se documentarán en actas que redactará el Secretario y que firmará el/la Presidente/a del Comité.

El Comité de Ética emitirá informes sobre las cuestiones de relevancia que sean de su competencia.

7.4.6. Informe Anual de Cumplimiento sobre la Aplicación del Modelo

Con el objeto de realizar un seguimiento, mejora y análisis del sistema de gestión

para la prevención de delitos, el Comité de Ética elaborará anualmente un informe que describa las actividades realizadas en el último año en aplicación del Modelo y proponga los cambios que se consideren necesarios a la vista de dicha experiencia, todo ello de acuerdo con el compromiso de mejora continua que se asume en este Modelo.

8. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

En el marco del compromiso de EMGRISA con el cumplimiento normativo y la promoción de una sólida cultura de integridad, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo, entre otros, de los riesgos penales que afectan a la Compañía.

Con el objetivo de garantizar una gestión rigurosa y efectiva de los riesgos, este proceso se ha estructurado en las siguientes fases:

8.1 Identificación y delimitación de riesgos penales

Se ha llevado a cabo un análisis detallado de aquellos riesgos que pueden afectar a EMGRISA en el ámbito penal. Este proceso ha permitido identificar, evaluar y priorizar los riesgos más relevantes, descartando aquellos que, por la naturaleza de la actividad de la Compañía, el riesgo de materialización de los mismos resulta nulo o remoto.

Para garantizar un diagnóstico preciso y alineado con la realidad de la Compañía, se ha trabajado en estrecha colaboración con los responsables de cada departamento. A través de entrevistas estructuradas, se ha obtenido información clave sobre los procesos internos, la interacción con terceros y las dinámicas de trabajo diarias.

8.2 Evaluación del riesgo inherente

Una vez identificados los riesgos penales aplicables a EMGRISA, se ha procedido a su evaluación para determinar el nivel de exposición antes de la aplicación de controles específicos, esto es, para obtener el riesgo inherente.

Para ello, se ha analizado la probabilidad de que el riesgo se materialice en el contexto de la actividad de la Compañía, así como el impacto que ello podría generar a EMGRISA.

8.3 Evaluación del riesgo residual

A continuación, se ha realizado una revisión exhaustiva de los controles internos y externos, con el objetivo de determinar su eficacia en la prevención y detección de riesgos.

Se ha analizado la adecuación de las medidas implantadas, su grado de adecuación e integración en la operativa de la Compañía y la existencia de posibles deficiencias que puedan comprometer su efectividad.

La evaluación de los controles ha permitido detectar posibles vulnerabilidades o deficiencias que podrían comprometer la capacidad de EMGRISA para mitigar los riesgos identificados. En los casos en los que se han identificado áreas de mejora, se han propuesto medidas adicionales para reforzar la protección frente a eventuales incumplimientos.

A partir de este análisis, se ha calculado el nivel de riesgo residual, es decir, la exposición que persiste tras la aplicación de los controles vigentes.

8.4 Matriz de Riesgos Penales

Toda la información obtenida a lo largo de este proceso ha sido documentada en la Matriz de Riesgos de Penales, una herramienta que proporciona una visión estructurada del nivel de exposición de la Compañía y de las medidas implementadas para la mitigación de los riesgos a los que se encuentra expuesta.

En esta matriz se han recogido los siguientes elementos: (i) riesgos identificados, (ii) justificación de riesgos no identificados, (iii) la descripción de los controles y (iv) la valoración del riesgo inherente y residual.

9. ELEMENTOS DE CONTROL DEL MODELO

EMGRISA estructura la prevención de los riesgos penales identificados desde los fundamentos preventivos que son guía y muestra del compromiso con los valores de cumplimiento normativo, considerando también los detectivos y reactivos. Por tanto, el Modelo adoptado se estructura a través de:

- (i) Controles Generales**, que se constituyen como la base del control del riesgo y tienen eficacia para mitigar el riesgo genérico de comisión de ilícitos penales (en adelante, "Controles Generales o de alto nivel").
- (ii) Controles Específicos**, constituidos por medidas concretas cuya finalidad es prevenir un riesgo específico o un grupo de riesgos concretos en materia penal (en adelante, "Controles Específicos").

Los controles sobre los que se articula el Modelo permiten establecer un modelo estructurado y orgánico de prevención y control eficaz para la reducción del riesgo de comisión de delitos relacionados con la actividad de la Compañía.

9.1 Controles generales o de alto nivel

EMGRISA cuenta con una serie de normas fundamentales, aplicables a todo el Personal, sobre las que se estructura y desarrolla el sistema de control integrado en el Modelo de organización, gestión y control para la prevención de delitos.

Estas herramientas están implementadas a nivel general en toda la Compañía, con el objetivo de que puedan ser conocidas y utilizadas por los empleados.

El Modelo de EMGRISA se estructura, entre otros, sobre los Controles Generales que se detallan a continuación:

9.1.1. Controles consistentes en la existencia de Códigos, Políticas y Procedimientos o Procesos que regulan la forma de actuar de la Organización y del Personal

- **CÓDIGO DE CONDUCTA DE GRUPO ENUSA:** El Código de Conducta del Grupo Enusa constituye un elemento esencial del Modelo de Organización, Gestión y Control para la Prevención de Delitos. Éste es el núcleo que identifica el estándar de conducta que EMGRISA quiere observar en toda su actividad empresarial. El Código de Conducta es un elemento fundamental de la Responsabilidad Social Corporativa y supone la articulación de un conjunto de principios, valores y reglas de actuación en el comportamiento empresarial. El Código de Conducta también es un reflejo escrito de un compromiso público de EMGRISA con estos principios, valores y reglas de actuación.
- **POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO PENAL:** declaración de la voluntad de EMGRISA de velar por el cumplimiento de los principios éticos, el buen gobierno corporativo, la transparencia, calidad, excelencia y la integridad, así como mostrar una firme condena ante la comisión de cualquier comportamiento que suponga un acto ilícito.
- **PROTOCOLO ANTICORRUPCIÓN:** política de “tolerancia cero” con la corrupción que exige el establecimiento y ejecución de una serie de normas y controles específicos para la prevención de situaciones y conductas que podrían dar lugar a la comisión de delitos de corrupción pública y privada, tanto en España como en el resto de los países en los que opera EMGRISA.
- **MANUAL DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS DE EMGRISA – PARTE GENERAL:** EMGRISA cuenta con un Manual que establece el marco normativo aplicable en materia de gestión de Cumplimiento penal y los sistemas de control existentes para cumplir con la finalidad de prevenir y mitigar la comisión de delitos dentro de la Compañía.

- **MANUAL DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS DE EMGRISA – PARTE ESPECIAL:** Manual del Modelo de Prevención de Delitos de EMGRISA que contiene: una descripción de cada uno de los delitos cuya comisión es en principio posible teniendo en cuenta la actividad de EMGRISA; una descripción de los delitos no identificados por considerarse riesgos nulos o remotos teniendo en cuenta la actividad de EMGRISA; los riesgos penales identificados en cada organización/área, así como los criterios de asignación; los principales controles generales y específicos de que dispone la Compañía para mitigar los riesgos penales identificados; el análisis y priorización de los riesgos penales identificados, calculando el riesgo inherente y residual para cada uno de ellos.
- **REGLAMENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA:** norma interna del Comité de Ética donde se regulan los principios de actuación, régimen interno y reglas de funcionamiento del Comité.
- **PLAN DE GESTIÓN, SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS:** documento que describe las actividades y responsabilidades que han sido encomendadas, en el marco de soporte al Comité de Ética, al Área de Cumplimiento, en relación con el control y supervisión del Modelo de Organización, Gestión y Control para la prevención de delitos de EMGRISA.

9.1.2. Controles consistentes en órganos y comités

- **COMITÉ DE ÉTICA:** la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del Modelo ha sido encomendada al Comité de Ética por acuerdo del Consejo de Administración.
- **COMITÉ DE CONTRATACIÓN:** estudia y aprueba las compras de EMGRISA, así como las ofertas de los suministros y servicios que presta, cuando superan un determinado importe.
- **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:** desarrolla actividades de supervisión y seguimiento de las actuaciones de la Compañía en materia de PRL.
- **DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA DE ENUSA:** desarrolla actividades de auditoría sobre las actividades económico-financieras de EMGRISA.
- **DIRECCIÓN FINANCIERA DE ENUSA:** desarrolla actividades de control en el ámbito económico – financiero de EMGRISA.
- **DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA de ENUSA:** se encarga de la revisión de los documentos contractuales de EMGRISA.

9.1.3. Controles consistentes en actuaciones formativas y de sensibilización

- **PLAN DE FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:** EMGRISA dispone de un Plan de Formación en el que se identifican las acciones formativas que deben

realizarse y a qué colectivos y personas concretas se dirigen.

- **FORMACIONES EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO:** EMGRISA imparte formaciones en materia de cumplimiento normativo a todo el Personal de la Compañía, adaptadas a sus funciones y niveles de riesgo, con el objetivo de asegurar el conocimiento y la correcta aplicación de la normativa interna y los principios éticos.

9.1.4. Controles consistentes en herramientas

- **CANAL ÉTICO:** EMGRISA cuenta con un canal de comunicaciones a través del cual el Personal puede informar de forma anónima y confidencial sobre la comisión de cualquier infracción que contravenga el Modelo de organización, gestión y control para la prevención de delitos (<https://emgrisa.canaletico.app>)

9.1.5. Controles financieros

- **AUDITORÍA DE CUENTAS ANUALES:** EMGRISA somete anualmente sus Cuentas Anuales al análisis de un auditor externo independiente. La auditoría comprende las cuentas anuales, el balance de situación, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria correspondiente al ejercicio económico.

9.2 Controles preventivos específicos

Consecuencia del proceso de mejora continua del Modelo, los Controles Específicos idóneos que mitigan de forma concreta cada uno de los riesgos penales identificados, se detallan en la Matriz de Riesgos Penales y Controles de EMGRISA y en el Manual Parte Especial.

10. GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

10.1 Recursos materiales y humanos

EMGRISA ha dotado al Comité de Ética de los pertinentes recursos financieros y humanos necesarios para un correcto y eficaz funcionamiento del Modelo, tal y como se describe a lo largo del presente Manual.

Asimismo, el Comité de Ética, en el ejercicio de sus funciones, podrá contar con asesoramiento externo especializado para garantizar la adecuada implementación, supervisión y mejora continua del Modelo.

10.2 Controles en el ámbito de gestión presupuestaria y tesorería

ENUSA dispone de controles rigurosos sobre la calidad y corrección de la información financiera, que son aplicados a EMGRISA. Todos los datos de la empresa matriz del Grupo Enusa Industrias Avanzadas, S.A., S.M.E., son recogidos y presentados siguiendo las indicaciones del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión 3.0 (G3) desde el año 2007. Igualmente, los datos disponibles del resto de empresas que componen el grupo, las llamadas empresas participadas o filiales, tratan de ajustarse en la medida de lo posible a dichas recomendaciones.

Dentro del programa anual de auditorías internas, ENUSA lleva a cabo auditorías y supervisiones internas de la información financiera. Estas auditorías internas de control sobre las actividades económico-financieras se desarrollan tanto en las organizaciones de ENUSA como en sus empresas filiales, como es el caso de EMGRISA.

La **Dirección Financiera** de EMGRISA tiene la responsabilidad del registro y control de las transacciones económicas de la Compañía. También esta Dirección tiene la responsabilidad del suministro y gestión de los fondos monetarios necesarios para el correcto desarrollo de la actividad empresarial. Dentro de esta responsabilidad financiera también es misión de la Dirección el control de las inversiones financieras realizadas en otras empresas. Entre sus funciones están las siguientes:

- (i) Organizar, realizar y controlar los pagos e ingresos de la Compañía, así como la gestión de avales y garantías.
- (ii) La intervención financiera, fiscal y documental de todos los pagos e ingresos.
- (iii) Registrar, controlar y dar conformidad a las transacciones económicas, elaborando la Contabilidad de la Compañía.
- (iv) Aplicar las normas y criterios contables generalmente aceptados.

Entre las **normas y políticas internas** de ENUSA que resultan de aplicación a EMGRISA hay un buen número que contienen obligaciones y controles relativos a la gestión de los recursos financieros. Entre otras, podemos citar las siguientes:

- Política Financiera del Grupo Enusa.
- Control de Filiales.
- Control de Caja.

El resultado de todo este sistema de control financiero es que en EMGRISA no debe producirse ningún pago o cobro que no esté debidamente justificado y que no responda a la actividad propia de la Compañía.

Los referidos sistemas de control y gestión resultan asimismo de utilidad para asegurar una adecuada gestión de los recursos financieros en los términos exigidos por el Código Penal. Todo ello, en la medida en que los mismos aseguran el mantenimiento de los libros, registros y cuentas de manera precisa, así como un sistema adecuado de contabilidad interna, y de control en el ámbito financiero.

11. OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE POSIBLES RIESGOS E INCUMPLIMIENTOS

Los miembros del Consejo de Administración, directivos y empleados de EMGRISA tienen la obligación de informar al Comité de Ética de cualquier hecho del que tengan conocimiento que pueda constituir un delito o un incumplimiento del Modelo.

También deberán informar de la existencia de riesgos de comisión de hechos delictivos que no estuvieran cubiertos de forma razonable y suficiente por el sistema de controles previsto en el Modelo de Prevención de Delitos.

12. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (CANAL ÉTICO DE EMGRISA)

12.1 Procedimiento de Gestión de Informaciones del Canal Ético y Política del Canal Ético de EMGRISA

El Canal Ético de EMGRISA se regula a través del "Procedimiento de Gestión de Informaciones del Canal Ético de EMGRISA" y la "Política del Canal Ético de EMGRISA", ambos documentos aprobados por el Consejo de Administración de ENUSA el 13 de junio de 2023, adaptando así el antiguo "canal de denuncias" a la nueva normativa vigente.

Ambos documentos de encuentran disponibles en la URL del propio Canal Ético, que está alojado en la web de EMGRISA (<https://emgrisa.canaletico.app>).

12.2 Ámbito de aplicación del Canal Ético de EMGRISA

Podrán hacer uso del Canal Ético de EMGRISA:

- (i) Aquellas personas que formen parte de la plantilla de EMGRISA, así como las personas que formen parte del Consejo de Administración.
- (ii) Aquellas personas que presten sus servicios de manera habitual, aunque no formen parte de la plantilla (a través de beca o contrata).

- (iii) Aquellas personas que comuniquen información sobre infracciones obtenidas en el marco de una relación laboral ya finalizada, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección.
- (iv) Cualquier persona física o jurídica, que haya obtenido información sobre infracciones en un contexto profesional.

12.3 Hechos y conductas que se pueden comunicar

Se podrán comunicar a través del Canal Ético, aquellos hechos o conductas que supongan un incumplimiento de los principios y valores del Código de Conducta de EMGRISA o de las normas y procedimientos internos, así como incumplimientos de la legislación vigente aplicable a EMGRISA. Asimismo, se podrán comunicar hechos que puedan suponer daños de cualquier naturaleza a la organización, sus personas o terceros relacionados.

12.4 Principios y garantías del Canal Ético

Los principios y garantías del Canal Ético vienen detallados en el Procedimiento de Gestión de Informaciones de EMGRISA.

Se destacan los siguientes principios y garantías:

- (i) La **protección al informante**, de manera que se garantice la inexistencia de represalias de cualquier tipo, tanto para las personas que realicen una comunicación, como para aquellas que se vean afectas por la misma.
- (ii) El **respeto a los derechos fundamentales** durante todo el proceso de gestión, en especial, el derecho a la presunción de inocencia, el derecho al honor y a la defensa.
- (iii) La **confidencialidad** respecto a la identidad de todas las personas que intervengan en la comunicación e investigación. Son igualmente confidenciales la información proporcionada y las actuaciones que se realicen.
- (iv) La **posibilidad de realizar comunicaciones de forma anónima**.
- (v) La **buena fe** en las comunicaciones realizadas como requisito indispensable. Deben contener información honesta, íntegra y veraz.

12.5 Comunicaciones a través del Canal Ético

Toda persona que tenga conocimiento de cualquier hecho o conducta que pueda constituir un delito o un incumplimiento del Modelo, del Código de Conducta o

de las normas y procedimientos de EMGRISA podrá realizar una comunicación por alguna de las siguientes vías:

- (i) Vía web: accediendo desde la página web o en el siguiente enlace: (<https://emgrisa.canaletico.app>).
- (ii) Vía presencial: concertando una cita llamando al siguiente número de teléfono (+34) 910 07 53 77 en horario de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas.
- (iii) Por correo postal a la siguiente dirección: Att: Becompliance, Avenida Manoteras, 38, D04 (28050), Madrid, España.

13. SISTEMA DISCIPLINARIO

La normativa interna a la que se hace referencia en el presente Modelo es de obligado cumplimiento por parte de todos sus destinatarios y su incumplimiento conlleva la imposición de **medidas disciplinarias**, conforme a lo establecido en los Convenios Colectivos aplicables y en el Estatuto de los Trabajadores.

De esta manera, los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la sociedad en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el Convenio Colectivo que resulta de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias vigentes.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, transcendencia e intención en leves, graves y muy graves, conforme a la catalogación que se contempla en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

Tal y como aparece contemplado en el Convenio Colectivo de la Compañía, las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

- c) Por faltas muy graves:
- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
 - Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.
 - Despido.

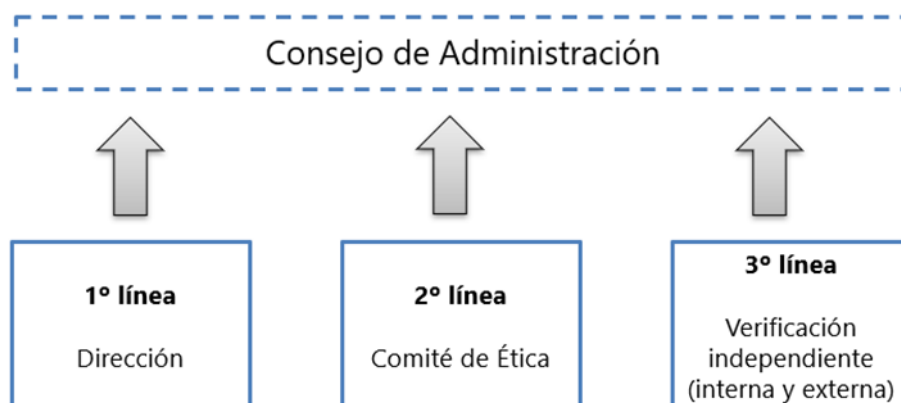
Para la eventual aplicación de sanciones en el ámbito laboral se seguirán los procedimientos oportunos, con respeto a todas las garantías y a la posibilidad de la formulación de alegaciones, en un procedimiento contradictorio, por el interesado.

Asimismo, cuando la persona incumplidora esté sujeta a una **relación de carácter mercantil** con la Compañía, las consecuencias del incumplimiento serán las pertinentes en relación con el hecho y la normativa aplicable.

Las sanciones que puedan imponerse se entenderán sin perjuicio de que los comportamientos ilícitos puedan ser comunicados a los órganos competentes cuando el hecho cometido pudiera ser constitutivo de delito.

14. MEJORA CONTINUA, MONITORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL MODELO Y AUDITORÍAS INTERNAS, EXTERNAS Y CONTROLES PÚBLICOS

EMGRISA ha adoptado un sistema descentralizado de control formado por tres líneas diferenciadas, que permite una asignación específica de responsabilidades. A continuación, se muestra el esquema de cada una de estas líneas:

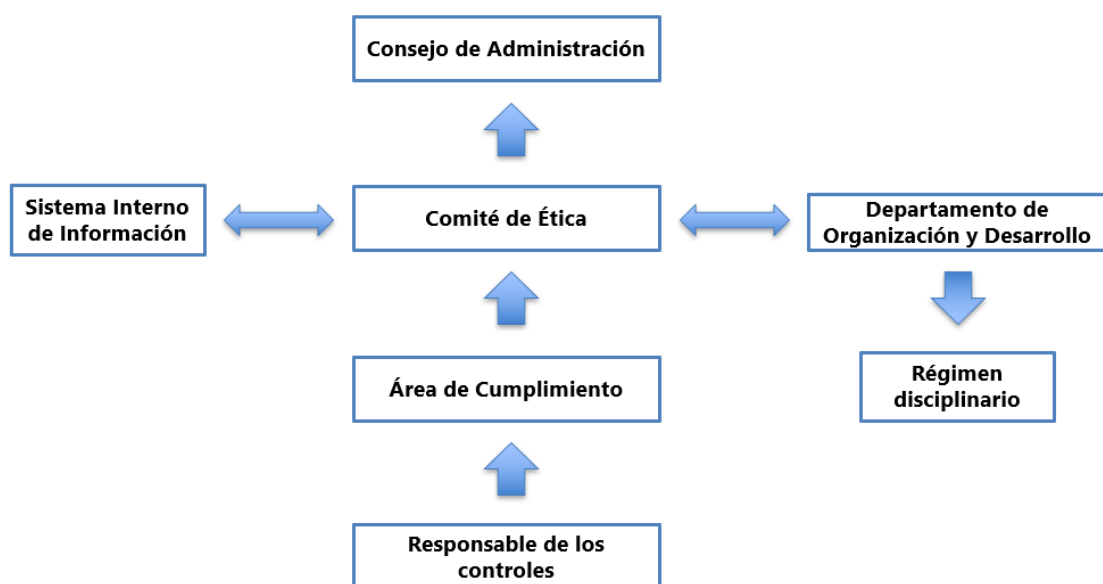


14.1 Supervisión y seguimiento del Modelo

El principal objetivo del sistema de supervisión y seguimiento es validar de forma continua el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos de EMGRISA, permitiendo comprobar de forma periódica la eficacia de los controles existentes, así como la evolución de estos, para que la Compañía disponga de una visión general de su Modelo, permitiéndole tomar las acciones necesarias para asegurar su adecuación y eficacia.

El sistema de supervisión y seguimiento es responsabilidad del Comité de Ética y las propias áreas responsables de los controles. No obstante, el Comité delega la gestión del sistema en la persona responsable de la función de Cumplimiento, que cuenta con el apoyo del área de Cumplimiento de ENUSA, quien actúa como unidad de soporte especializada para asegurar la adecuada implantación, seguimiento y mejora continua del Modelo.

En el siguiente gráfico se muestran los aspectos más relevantes del sistema de supervisión y seguimiento del Modelo en EMGRISA:



Asimismo, el sistema de supervisión y seguimiento prevé la revisión del Modelo y su eventual modificación:

- Cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones.
- Cuando se pongan de manifiesto cambios en la Compañía.
- Cuando haya cambios en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.
- Cuando exista una modificación legislativa que afecte a los riesgos evaluados.

14.2 Verificación del Modelo

De acuerdo con las buenas prácticas en material de cumplimiento normativo, el Modelo se somete a una verificación quinquenal mediante la realización de auditorías externas o internas, cuyos resultados se recogerán en un Informe de auditoría.

A partir de las conclusiones del Informe, el Comité de Ética propondrá al Consejo de Administración las acciones correctoras y de mejora que resulten necesarias, acompañado de un calendario para su implantación.

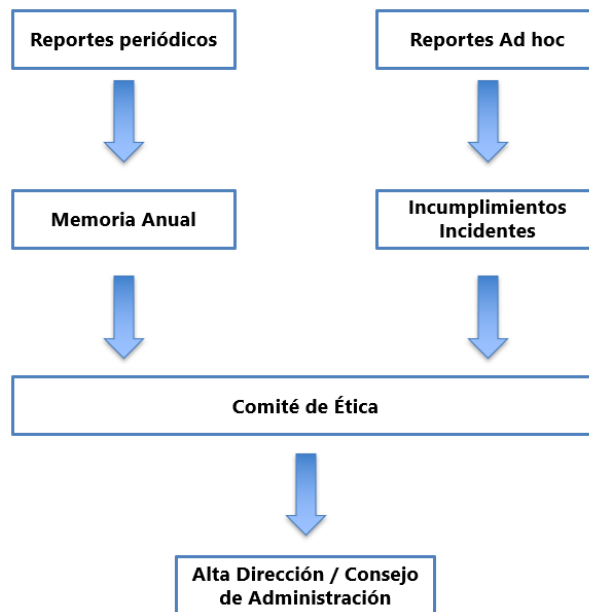
15. REPORTE

El sistema de reporte tiene como finalidad proporcionar información clara, estructurada y periódica sobre el Modelo al Consejo de Administración y a la Alta Dirección. A través de este mecanismo, se garantiza que ambos cuenten con datos relevantes y actualizados para supervisar el funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos, evaluar su eficacia y tomar decisiones informadas que permitan prevenir riesgos, corregir desviaciones y reforzar la transparencia y la cultura de cumplimiento en la Compañía.

Para ello, el Comité de Ética:

- Presenta de forma anual al Consejo de Administración un Informe Anual de Cumplimiento que recoge un resumen destallado de las tareas de revisión realizadas a lo largo del año, y las recomendaciones y propuestas de mejora del Sistema que se consideren oportunas. Se corresponde con el informe mencionado en el apartado 7.4.6. (Informe Anual de Cumplimiento sobre la Aplicación del Modelo).
- Elabora informes ad hoc en caso de incumplimiento del Modelo. Sin perjuicio del Informe Anual de Cumplimiento sobre la Aplicación del Modelo, si se detecta un incumplimiento de las disposiciones del Modelo, incidentes relevantes por cualquier circunstancia que requiera una actuación urgente, el Comité de Ética elaborará el correspondiente informe ad hoc.

En el siguiente gráfico se muestran los aspectos más relevantes del sistema de reporte de EMGRISA:



16. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN DEL MODELO Y FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS

16.1 Importancia central de la formación

La formación tiene una importancia capital en el Modelo de Prevención de Delitos de EMGRISA. Sin la adecuada formación, el Modelo resultaría ineficaz y no se conseguiría la cultura de cumplimiento normativo y la cultura de seguridad que hace suyas, como un valor esencial, EMGRISA.

La formación se estructura en la Compañía a través de un Plan Anual de Acciones Formativas (Plan de Formación).

Se insistirá, en el marco de los planes de formación, en el conocimiento por parte del Personal de la normativa interna de carácter ético-empresarial de la Compañía, en especial, del Código de Conducta del Grupo ENUSA. Todo el Personal deberá confirmar, una vez recibida la formación oportuna, su pleno conocimiento y conformidad, comprometiéndose a cumplir los principios, las reglas y los procedimientos contenidos en este documento durante la realización de cualquier actividad llevada a cabo en interés o provecho de EMGRISA.

16.2 Plan Anual de Formación

Anualmente, el área de Cumplimiento desarrolla un Plan de Formación al objeto de calendarizar las acciones formativas en materia de cumplimiento normativo a

acometer a lo largo de cada anualidad. En el mismo, se indicará las acciones formativas obligatorias en materia de prevención penal y el personal afecto. En el mencionado Plan de Formación se incluyen los siguientes aspectos: (i) el contenido de la formación; (ii) cuándo se impartirá la formación; y (iii) quién debe realizar la formación.

16.3 Canales de difusión

Además de las acciones formativas que figuran en el Plan Anual de Formación, para la difusión del Modelo y del Código de Conducta existen diversos canales:

- (i) el Manual de Bienvenida, que se pone a disposición de todas las nuevas incorporaciones de plantilla;
- (ii) la Intranet, que cuenta con un apartado específico sobre las Políticas de EMGRISA; y
- (iii) la página web corporativa, para su conocimiento por el público en general.

16.4 Formación obligatoria

Se considera formación obligatoria la formación derivada de las obligaciones legales o normativas a las que está sujeta la industria nuclear. Incluye la formación en materias operativas de seguridad, calidad, prevención de riesgos laborales y medio ambiente y está regulada por procedimientos particulares. Integra la formación inicial y continua, básica y específica.

También constituye formación obligatoria la formación necesaria para el conocimiento del Modelo de Prevención de Delitos, Código de Conducta, Protocolo Anticorrupción y Canal Ético.

16.5 Registro de Formación

EMGRISA dispone de un Registro de Formación. Los empleados una vez realizan la correspondiente formación, se les remitirá un cuestionario tipo test para evaluar si han superado o no dicha formación. Los cuestionarios debidamente cumplimentados y firmados serán remitidos al área de Cumplimiento para su corrección y revisión, y será esta área quien emita un acta de evaluación de la formación, indicando el nombre de la persona que ha realizado el curso, la fecha y el número de aciertos en el cuestionario.

16.6 Declaración de conocimiento y conformidad

En el marco de los planes de formación, se insistirá en el adecuado conocimiento por parte del Personal, de la normativa interna de carácter ético-empresarial de la Compañía, en especial, del Código de Conducta del Grupo ENUSA.

Todo el Personal deberá confirmar, una vez recibida la formación oportuna, su pleno conocimiento y conformidad con el Código de Conducta del Grupo ENUSA, comprometiéndose a cumplir los principios, las reglas y los procedimientos contenidos durante la realización de cualquier actividad llevada a cabo en interés o provecho de EMGRISA.

16.7 Plan de Comunicación

El área de Cumplimiento, en el marco de soporte al Comité de Ética, podrá desarrollar un Plan de Comunicación al objeto de calendarizar las acciones concretas de difusión en materia de Cumplimiento Todo ello al objeto de asegurar la implantación de una verdadera cultura ético-empresarial.

En el mencionado Plan de Comunicación se incluirán los siguientes aspectos: (i) qué comunicar (ii) cuándo comunicar; (iii) a quién comunicar; (iv) cómo comunicar y (v) quién debe realizar la comunicación.

17. ARCHIVO Y DOCUMENTACIÓN

EMGRISA identifica, estandariza y garantiza la custodia de las evidencias clave que muestran la aplicación efectiva de los controles diseñados. Toda la documentación generada como consecuencia del Modelo de Organización, Gestión y Control para la prevención de delitos se conserva durante un periodo mínimo de 10 años desde que la documentación es generada.

18. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y MODIFICACIONES DEL MANUAL

El Consejo de Administración de EMGRISA aprobó la primera versión del presente Manual en fecha 30 de junio de 2015, momento en el cual entró en vigor con efectos vinculantes para todos sus destinatarios.

Sin perjuicio de lo anterior, el presente Manual es objeto de revisión periódica y, en su caso, actualización. Asimismo, será modificado siempre que se aprecie la posibilidad de alguna mejora y, en todo caso, cuando se constate la existencia de un riesgo penal que no se hubiese identificado con anterioridad, cuando se produzcan cambios normativos, organizativos o cualesquiera otros que así lo justifiquen.

En este sentido, en el Informe Anual sobre la aplicación del Modelo de Prevención de Delitos que ha de aprobar el Comité de Ética, se deberá valorar si algún elemento del presente Manual Parte General es susceptible de mejora.