

POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO PENAL

EMGRISA

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

Aprobado por el Consejo de Administración el 18 de diciembre de 2025

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETO	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3.1 Ámbito objetivo	4
3.2 Ámbito subjetivo	4
4. PRINCIPIOS DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS	4
5. FASES DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS	6
6. INSTRUMENTOS DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS	7
7. ÓRGANO DE CONTROL, CONSULTA E INTERPRETACIÓN	9
8. COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES (CANAL ÉTICO)	9
9. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	10
10. PUBLICIDAD DE LA POLÍTICA	10
11. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y MODIFICACIONES DE LA POLÍTICA	10

1. INTRODUCCIÓN

El cumplimiento normativo es la función que permite detectar y gestionar el riesgo de incumplimiento de la normativa aplicable a través de políticas o procedimientos adecuados.

Así, con el firme compromiso de velar por el cumplimiento de los principios éticos, el buen gobierno corporativo, la transparencia, calidad, excelencia y la integridad de nuestros servicios, se establece la presente Política de Cumplimiento Penal (en adelante, "**Política**") con el objetivo de manifestar de forma pública nuestro mensaje de prohibición expresa a todo comportamiento y rechazo absoluto a cualquier conducta de naturaleza colectiva que suponga un acto ilícito o contravenga la legislación vigente.

Con esta Política se establecen las bases para asentar una cultura ética- empresarial y de cumplimiento normativo que permita el desarrollo de una conducta profesional íntegra y diligente, así como mostrar el firme rechazo ante la comisión de cualquier clase de ilícito penal, sin que en ningún caso se pueda justificar sobre la base de un beneficio.

2. OBJETO

La presente Política tiene por objeto establecer los principios generales sobre los que se asienta el Modelo de Organización, Gestión y Control para la Prevención de Delitos (en adelante, el "**Modelo**" o el "**Modelo de Prevención de Delitos**") para la prevención de delitos y el compromiso de Empresa para la Gestión de Residuos Industriales, S.A., S.M.E., M.P. (en adelante, "**EMGRISA**" o la "**Compañía**"), con la prevención, detección y respuesta ante cualquier conducta irregular, ilícita o contraria a la normativa externa e interna que resulte de aplicación.

El Consejo de Administración de EMGRISA tiene atribuida la responsabilidad de aprobar las políticas y estrategias generales de la Compañía. En el ejercicio de estas responsabilidades y en congruencia con los principios de actuación y de conducta ética establecidos en el Código de Conducta del Grupo ENUSA, se aprueba esta Política de Cumplimiento Penal.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1 Ámbito objetivo

Las actividades afectadas por la presente Política son las que realiza EMGRISA en España en el marco de su actividad empresarial, así como aquellas que, aun realizándose en una jurisdicción distinta existe una relación o conexión con la actividad empresarial del territorio español.

3.2 Ámbito subjetivo

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

Adicionalmente, también se incluyen todos aquellos terceros que colaboren participen o intermedien en operaciones y negocios en nombre de EMGRISA, que deberán cumplir las pautas y principios contenidos en la presente Política.

También son destinatarios de la presente Política las personas y entidades que se relacionan con EMGRISA como proveedores, clientes, asesores, etc.

EMGRISA promoverá que esta Política sea conocida por estos terceros que se relacionen con esta por razones profesionales.

4. PRINCIPIOS DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS

La presente Política tiene por objeto enunciar los principios generales y compromisos de EMGRISA en materia de Ética y Cumplimiento, de manera que sirvan de guía de actuación para todo el Personal y las demás personas sujetas a esta Política. Los principios que se asocian con los compromisos de la Compañía son:

a) **Tolerancia cero ante cualquier conducta que pueda ser irregular o delictiva**

EMGRISA prohíbe la comisión de hechos delictivos, por lo que exige que se actúe en

todo momento conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, el Código de Conducta del Grupo ENUSA, la normativa interna y el Modelo de EMGRISA.

Ningún empleado de EMGRISA está autorizado a solicitar a otro empleado que cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en la normativa interna o en el Modelo. De la misma manera, actuar por instrucciones de un superior, o en potencial beneficio, no justificará nunca el incumplimiento.

b) Cultura basada en la ética, la integridad y el cumplimiento

La ética conductual e integridad profesional son pilares esenciales de la gestión de la actividad empresarial de EMGRISA. En este sentido la integridad, ética, honestidad, confianza y transparencia deben guiar la toma de decisiones de todo el Personal.

c) Concienciación empleados

Concienciar, formar y sensibilizar a la plantilla sobre el Modelo de EMGRISA, informando que los incumplimientos de los principios y directrices del Modelo de Prevención Penal pueden conllevar la imposición de medidas disciplinarias de conformidad con la legislación laboral que resulte de aplicación.

d) Responsabilidad en las relaciones con terceros

El principio de responsabilidad en las relaciones con terceros establece una diligencia compartida que exige, por un lado, a la Compañía y al Personal a aplicar un riguroso proceso de selección, contratación y supervisión, y por otro, exige a los propios terceros un compromiso explícito de adhesión y respeto a los principios éticos y de cumplimiento de EMGRISA.

e) Responsabilidad en la gestión de intereses públicos

EMGRISA asume el compromiso de actuar con integridad, transparencia y responsabilidad en todas sus decisiones y actividades, conscientes del impacto que su labor tiene en el interés general y en el desarrollo y buen funcionamiento del sector energético-nuclear de nuestro país. La conducta del Personal debe reflejar el respeto por los principios éticos y por la confianza depositada por las instituciones públicas y los beneficiarios de su actividad.

f) Diligencia y competencia profesional

Todo el Personal debe desempeñar sus funciones de forma diligente, asegurando las

competencias y conocimientos necesarios para desempeñar su actividad y garantizando el cumplimiento de la normativa interna y externa.

g) Respeto institucional, transparencia y colaboración

La Compañía se compromete al respeto de las instituciones y organismos públicos, así como a la transparencia y veracidad de la información publicada, que deberá ser adecuada, útil y fiable en relación con su desempeño y actuación.

h) Imparcialidad y ausencia de conflictos de interés

Los principios de imparcialidad y objetividad deben estar presentes en las relaciones internas de EMGRISA y con terceros.

Por tanto, sus miembros actuarán siempre de acuerdo con los mismos, absteniéndose de participar y tomar decisiones en asuntos en los que se encuentren ante una situación de conflicto de interés, manteniendo un criterio independiente y ajeno a cualquier presión externa o interés particular.

i) Enfoque basado en el riesgo

El Personal debe mantener un enfoque basado en el riesgo en el que se tenga en cuenta la dimensión, naturaleza y complejidad de la operativa de EMGRISA y de los riesgos asociados. Igualmente, se deben detectar aquellas acciones de mejora correspondientes a su ámbito de responsabilidad que permitan evolucionar y progresar al Modelo de Prevención de Delitos.

5. FASES DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS

El Modelo de Prevención de Delitos de EMGRISA se configura como un sistema de gestión para la organización, prevención, gestión y control de los riesgos penales que puedan potencialmente materializarse en la Compañía. De este modo, se estructura el Modelo de Organización, Gestión y Control para la Prevención de Delitos como un conjunto de medidas dirigidas a prevenir, detectar y reaccionar ante la comisión de posibles delitos, ilícitos o incumplimientos normativos.

Sobre esta base, EMGRISA estructura la gestión del riesgo sobre las siguientes fases:

a. Prevención

Permite integrar la cultura ético-empresarial en la gestión ordinaria de los riesgos penales, así como identificar y analizar los cambios normativos para una correcta identificación de estos. Asimismo, durante esta fase se lleva a cabo el asesoramiento y seguimiento periódico y control de los hipotéticos riesgos penales, de corrupción y anticompetitivos, permitiendo al órgano responsable una eficaz supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo.

b. Detección

Se configura como un elemento clave para la detección de incumplimientos normativos y/o prácticas contrarias a los valores y principios establecidos en el Modelo de Prevención de Delitos, incluido los principios y pautas de comportamiento del Código de Conducta del Grupo ENUSA. Esta fase permite detección temprana de las situaciones de riesgo para una eficiente gestión.

c. Respuesta

Determina el modo de actuar frente a situaciones en las que concurran los citados incumplimientos normativos y/o prácticas contrarias a los valores y principios, de manera que permita dotar al Modelo de Prevención de Delitos de un proceso de mejora continua.

d. Reporte

Permite integrar la gestión del riesgo en toda la Compañía mediante la determinación de una gestión estructurada del riesgo en todos los estratos de la Compañía, desde las primeras líneas hasta el órgano de gobierno.

De este modo, el Modelo de Prevención de Delitos de EMGRISA se configura sobre la base de un modelo descentralizado de control basado en las tres líneas para la gestión integrada de los riesgos a los que esta afecta en función de su actividad.

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

EMGRISA hace efectiva la estrategia de un modelo de control basado en las tres líneas, a través de los siguientes instrumentos:

a. Código de Conducta del Grupo ENUSA, aplicable a todo su Personal y a las

Terceras Partes con las que se relaciona, que formaliza el compromiso de Grupo ENUSA con la ética empresarial, configurándose como la norma fundamental que establece los principios que deben regir la actuación de las personas que forman parte de EMGRISA y de aquellos que se relacionan con la entidad en un contexto profesional.

- b. Políticas, Procedimientos, Manuales y Controles internos** que establecen el marco normativo aplicable en materia de gestión de cumplimiento penal.
- c. Comité de Ética** dotado de poderes autónomos de iniciativa y control para supervisar el funcionamiento y cumplimiento del Modelo.
- d. Evaluación de Riesgos y actividades de control**, proceso por el cual se identifican y evalúan los posibles riesgos que EMGRISA podría estar expuesta, así como los controles internos clave que los mitigan, permitiendo una posterior monitorización de estos.
- e. Recursos humanos, materiales y financieros** adecuados para un correcto y eficaz funcionamiento del Modelo de Organización, Gestión y Control para la Prevención de Delitos.
- f. Un Sistema Interno de Información** de fácil acceso establecido para la comunicación de incumplimientos que permita conocer y reaccionar ante posibles conductas irregulares y/o ilícitos que puedan afectar a la Compañía y a sus miembros, así como establecer los mecanismos para proteger frente a represalias a las personas que informen de buena fe a través de este.
- g. Comunicación, formación y concienciación:** EMGRISA promueve las iniciativas necesarias para la adecuada difusión y formación del personal en prevención de los riesgos y principios éticos, con una periodicidad suficiente para garantizar la actualización de sus conocimientos en la materia objeto de esta Política.
- h. Un sistema disciplinario** de aplicación conforme a lo establecido en la legislación laboral, el convenio colectivo y la normativa interna de la Compañía.
- i. Procesos de mejora continua** que permiten a EMGRISA la monitorización del proceso de vigilancia de los controles, gestionar los cambios en los riesgos de incumplimiento y la elaboración de propuestas de mejora para reforzar la cobertura del riesgo.

7. ÓRGANO DE CONTROL, CONSULTA E INTERPRETACIÓN

El órgano responsable para cualquier consulta e interpretación de esta Política es el Comité de Ética, como órgano, además, encargado de la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Organización, Gestión y Control para la Prevención de Delitos de EMGRISA, nombrado por el Consejo de Administración.

Cualquier miembro del Personal, individual o colegiadamente, está obligado a colaborar con el Comité de Ética en los términos de la presente Política y normas de desarrollo.

En todo caso, Comité de Ética actuará, en el desempeño de sus funciones, con autonomía e independencia de cualesquiera otros organismos, comités, comisiones o personal de EMGRISA.

Esta Política tiene carácter de mínimos, debiendo entenderse como una guía de pautas de ejemplaridad para el comportamiento del Personal sujeto a la presente Política.

Asimismo, deberán observarse, siempre y en todo momento, cualesquiera otras disposiciones internas de EMGRISA que, en su caso, resulten de aplicación a cada caso o circunstancia concreta.

En caso de duda o consulta relativa a la aplicación e interpretación del contenido descrito en la presente Política, por favor contacte con el Comité de Ética a través de la dirección de correo electrónico: comiteetica@enusa.es.

8. COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES (CANAL ÉTICO)

El Personal sujeto a la presente Política tiene la obligación de informar, a través de los mecanismos implantados a tal efecto, de posibles situaciones irregulares e ilícitas de las que tenga conocimiento o sospecha.

A tales efectos, EMGRISA pone a disposición del Personal el Canal Ético, que 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 EMGRISA el 13 de junio de 2023, adaptando así el antiguo "canal de denuncias" a la nueva normativa vigente.

Ambos documentos se encuentran disponibles en la URL del propio Canal Ético (<https://emgrisa.canaletico.app>), donde se podrán realizar las comunicaciones de forma anónima y sin ser objeto de represalia a los informantes de buena fe.

También se especifican otras vías de comunicación alternativas al Canal Ético en la Política del Canal Ético de EMGRISA.

9. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

El incumplimiento de los principios y valores contenidos en la presente Política podrá implicar la aplicación de las oportunas medidas sancionadoras, todo ello de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario de EMGRISA y en la normativa y convenios colectivos de aplicación.

El cumplimiento de lo aquí establecido es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros.

10. PUBLICIDAD DE LA POLÍTICA

La presente Política está a disposición del Personal y de terceros mediante su publicación en la página web, en una sección separada y fácilmente identificable de la página principal.

11. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y MODIFICACIONES DE LA POLÍTICA

El Consejo de Administración de EMGRISA ha aprobado la presente Política en su reunión en fecha 18 de diciembre de 2025, momento en el cual ha entrado en vigor con efectos vinculantes para todos sus destinatarios.

Sin perjuicio de lo anterior, la presente Política será objeto de revisión periódica y, en su caso, actualización. Asimismo, será modificada 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, el Informe Anual de Cumplimiento sobre la aplicación del Modelo de Prevención de Delitos que ha de emitir el Comité de Ética deberá valorar si algún elemento de la Política de Cumplimiento Penal de EMGRISA puede ser susceptible de mejora.