

MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS

PARTE GENERAL

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

(EMGRISA)

Aprobado por el Consejo de Administración en fecha 30 de junio de 2015

Modificado por el Consejo de Administración en fecha 24 de noviembre de 2020

Modificado por el Consejo de Administración en fecha 13 de junio de 2023

ÍNDICE

1. MISIÓN Y VALORES DE EMGRISA.....	4
2. LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS EN EL CÓDIGO PENAL.	5
3. MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS DE EMGRISA: OBJETO, ESTRUCTURA, PERÍMETRO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS.....	7
3.1 Objeto del Modelo	7
3.2 Estructura del Modelo	7
3.3 Perímetro de aplicación	8
3.4 Destinatarios del Modelo	8
4. ACTIVIDADES DE EMGRISA Y RIESGOS PENALES IDENTIFICADOS	8
4.1 Actividades principales de EMGRISA	8
4.2 Riesgos penales identificados en EMGRISA	9
4.2.1 Riesgos penales derivados de la actividad de EMGRISA	9
4.2.2 Riesgos penales de carácter general no asociados a la actividad de EMGRISA	10
5. CULTURA DE SEGURIDAD.....	10
6. CONTROLES SOBRE LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES QUE DESARROLLA EMGRISA.....	11
6.1 Controles relativos a los servicios medioambientales	11
6.2 Controles relacionados con terceros.....	12
6.3 Controles relativos a la información financiera	12
7. COMITÉ DE ÉTICA	13
7.1 Composición y reuniones.....	13
7.2 Funciones	13
7.3 Poderes autónomos	14
7.4 Actas e informes.....	15
7.5 Informe Anual sobre la Aplicación del Modelo	15

8.	CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO ENUSA	15
8.1	El Código de Conducta como pieza fundamental del Modelo.....	15
8.2	Principios.....	16
8.3	Pacto Mundial de Naciones Unidas.....	16
9.	NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE EMGRISA	16
10.	PROCESO DE ADOPCIÓN Y EJECUCIÓN DE DECISIONES.....	17
11.	ÓRGANOS DE CONTROL INCARDINADOS EN ENUSA	18
12.	REGISTROS DOCUMENTALES	18
13.	DIFUSIÓN DEL MODELO Y FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS.....	19
13.1	Importancia central de la formación.....	19
13.2	Canales de difusión.....	19
13.3	Formación obligatoria.....	19
13.4	Registro de Formación y Experiencia.....	19
14.	OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE POSIBLES RIESGOS E INCUMPLIMIENTOS.....	20
15.	CANAL ÉTICO DE EMGRISA	20
15.1	Procedimiento de Gestión de Informaciones del Canal Ético de Emgrisa y Política del Canal Ético de Emgrisa.	20
15.2	Ámbito de aplicación del Canal Ético de Emgrisa.....	20
15.3	Hechos y conductas que se pueden comunicar.....	21
15.4	Principios y garantías del Canal Ético.....	21
15.5	Comunicaciones a través del Canal Ético.....	21
16.	SISTEMA DISCIPLINARIO.....	22
17.	AUDITORÍAS INTERNAS, EXTERNAS Y CONTROLES PÚBLICOS.....	23
17.1	Auditorías internas.....	23
17.2	Auditorías externas.....	23
18.	APROBACIÓN DEL MODELO. REVISIÓN Y MEJORA PERMANENTES.....	23
18.1	Aprobación del Modelo.....	23
18.2	Modificación y mejora del Modelo.....	23

1. MISIÓN Y VALORES DE EMGRISA.

Empresa para la Gestión de Residuos Industriales, S.A., S.M.E., M.P. (EMGRISA) 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. (ENUSA), empresa pública participada en un 60% por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), dependiente del Ministerio de Hacienda y en el 40% restante por el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), que a su vez pertenece al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

La **misión** de EMGRISA es aportar y aplicar, a sus clientes y a la sociedad en su conjunto, soluciones y herramientas que permitan acometer sus compromisos ambientales de forma eficaz, segura y responsable.

Los **valores fundamentales** de EMGRISA son los siguientes:

- Actuación pública
- Compromiso con las partes interesadas
- Profesionalidad e integridad
- Respeto a la ley y a los derechos humanos
- Conciencia ambiental
- Seguridad de las personas y los bienes
- Iniciativa y mejora permanente
- Trabajo en equipo

De acuerdo con esta misión y valores EMGRISA tiene un firme **compromiso con el cumplimiento normativo**, tanto de las disposiciones legales y normas técnicas que afectan a su actividad, como en general de todas las normas del ordenamiento jurídico y muy especialmente de las normas penales. Todas las personas que trabajan en EMGRISA deben saber que EMGRISA **no tolera ningún incumplimiento legal** del tipo que sea y actuará de forma decidida si detecta la comisión de algún hecho ilícito.

Fruto de este compromiso es este Modelo de Organización, Gestión y Control para la Prevención de Delitos (en adelante, "el Modelo" o "el Modelo de Prevención de Delitos"), que ha sido aprobado por el Consejo de Administración de EMGRISA en fecha 30 de junio de 2015.

El Consejo de Administración de Emgrisa en sesión de fecha 13 de junio de 2023 aprobó la designación del Comité de Ética de Enusa como Responsable del Sistema Interno de Información de Emgrisa.

Así mismo, el Consejo de Administración de Enusa en sesión de fecha 12 de junio de 2023 aprobó las siguientes modificaciones:

- Cambio de la denominación del actual Órgano de Vigilancia por el de Comité de Ética.
- Asignar al Comité de Ética la función de Responsable del Sistema Interno de Información.
- Cese de los miembros del Órgano de Vigilancia en su condición de tales, con expreso agradecimiento de los servicios prestados.

- Designar como miembros del Comité de Ética:
 - Dirección de Asesoría Jurídica y Secretaría del Consejo (Presidente del Comité)
 - Dirección de Personas (vocal)
 - Responsable de la función de Cumplimiento, como vocal y secretaria del órgano.
 - Dirección de Auditoría Interna (con voz y sin voto).
- Modificación de todos los documentos internos de Enusa, incorporando los cambios antes mencionados.

2. LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS EN EL CÓDIGO PENAL.

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. identificar las actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos;

- ii. 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;
- iii. disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos;
- iv. imponer la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención;
- v. establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo; y
- vi. 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.

La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, recoge por vez primera una regulación de los programas de cumplimiento, contemplando de forma expresa estos programas de cumplimiento como **posibles eximentes** de la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

De esta forma, cuando el delito haya sido cometido por los representantes legales o por aquellos que estén autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostenten facultades de organización y control dentro de la misma, la persona jurídica podrá quedar exenta de responsabilidad penal si se cumplen las siguientes condiciones:

1ª) el órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión;

2ª) la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiado a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica;

3ª) los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención, y;

4ª) no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del Comité de Ética.

Asimismo, la citada Ley Orgánica 1/2015 establece que si el delito fuera cometido 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, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

En ambos supuestos, si las referidas circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

3. MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS DE EMGRISA: OBJETO, ESTRUCTURA, PERÍMETRO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS

3.1 Objeto del Modelo

El objeto del Modelo de Prevención de Delitos de EMGRISA es completar la función de cumplimiento ya implantada en todo el Grupo de Empresas que encabeza ENUSA, como sociedad matriz del mismo y adecuarla a los estándares establecidos en la práctica internacional para los programas efectivos de prevención de delitos más allá de los niveles de exigencia actualmente en vigor.

3.2 Estructura del Modelo

El Modelo se estructura en dos partes: una Parte General y una Parte Especial.

La **Parte General** describe los siguientes elementos:

- (i) las actividades principales de EMGRISA y los riesgos penales asociados;
- (ii) los controles de carácter general que tiene implantados;
- (iii) la cultura de cumplimiento (“cultura de seguridad”) que requiere en todo momento el Grupo ENUSA;
- (iv) la estructura orgánica de control de EMGRISA, dando especial importancia al Comité de Ética;
- (v) la estructura normativa de la Compañía;
- (vi) las líneas principales del sistema de formación de todo el personal de EMGRISA, que resulta fundamental para garantizar la efectividad del Modelo;
- (vii) el Canal Ético que permite que cualquier persona que tenga conocimiento de un posible hecho delictivo o ilícito se dirija al Comité de Ética de forma confidencial y sin temor a represalias;
- (viii) las líneas principales del procedimiento de monitorización de la aplicación del Modelo y de su mejora continuada.

La **Parte Especial** contiene los siguientes elementos:

- (i) una descripción de cada uno de los delitos cuya comisión es en principio posible teniendo en cuenta la actividad de EMGRISA en tanto sociedad perteneciente al Grupo Enusa de empresas;
- (ii) una descripción de los delitos no identificados por considerarse riesgos nulos o remotos teniendo en cuenta la actividad de EMGRISA;
- (iii) los riesgos penales identificados en cada área, así como los criterios de asignación;
- (iv) los principales controles generales y específicos de que dispone la Compañía para mitigar los riesgos penales identificados;
- (v) el análisis y priorización de los riesgos penales identificados, calculando el riesgo inherente y residual para cada uno de ellos.

3.3 Perímetro de aplicación

El Modelo de Organización, Gestión y Control para la Prevención de Delitos de EMGRISA se aplica a Empresa para la Gestión de Residuos Industriales, S.A., S.M.E., M.P.

Se trata, por tanto, de un Modelo único para EMGRISA, sin perjuicio de que algunos de sus elementos se encuentren incardinados en la estructura de ENUSA, sociedad matriz del Grupo de empresas al que pertenece EMGRISA en la actualidad.

3.4 Destinatarios del Modelo

Los destinatarios del Modelo son los consejeros, los directivos y todas las personas que trabajan en EMGRISA. Aunque de forma indirecta, también son destinatarios del Modelo las personas y entidades que se relacionan con EMGRISA: proveedores, clientes, asesores, intermediarios, etc.

Siempre que sea posible, los terceros que contraten con EMGRISA deberán conocer los principios y valores que guían la actuación de EMGRISA y que se plasman en este Modelo.

4. ACTIVIDADES DE EMGRISA Y RIESGOS PENALES IDENTIFICADOS

4.1 Actividades principales de EMGRISA

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 los siguientes servicios medioambientales:

- 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 estudios 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: Comprende 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.

4.2 Riesgos penales identificados en EMGRISA

4.2.1 Riesgos penales derivados de la actividad de EMGRISA

Dada la actividad de EMGRISA, los delitos en que en principio existe un mayor riesgo son los relativos a los delitos **contra el medio ambiente** y los delitos relacionados con la **siniestralidad laboral**¹.

Asimismo, EMGRISA opera en una industria altamente regulada y con una intervención de la Administración pública muy destacada (de hecho, la propia EMGRISA es una empresa de capital enteramente público), lo que incrementa el riesgo de materialización de **delitos relacionados con la corrupción** (cohecho, tráfico de influencias, malversación, corrupción de funcionarios o autoridades públicas ante actividades económicas internacionales, financiación ilegal de partidos políticos).

En el desarrollo de su actividad, también existe cierto riesgo respecto a los **delitos de riesgo provocados por explosivos y otros agentes**, debido a la utilización de productos o sustancias tóxicas, corrosivas o inflamables.

Por otro lado, la gestión de residuos puede requerir la construcción y explotación de instalaciones, tales como plantas de tratamiento, almacenamiento y vertederos. En consecuencia, resulta necesario identificar el riesgo asociado a los **delitos contra la ordenación del territorio**.

¹ Aunque los delitos que se pueden imputar cuando hay un accidente laboral (generalmente, homicidio/lesiones imprudentes y delitos contra los derechos de los trabajadores) no contemplan la responsabilidad penal de las personas jurídicas, el art. 318 CP permite imponer en estos últimos las llamadas consecuencias accesorias del art. 129 CP, que coinciden con parte de las penas previstas en el art. 33.7 CP para las personas jurídicas.

4.2.2 Riesgos penales de carácter general no asociados a la actividad de EMGRISA

Aparte de los riesgos asociados a las actividades específicas de la Compañía, EMGRISA ha identificado los siguientes riesgos penales que afectan potencialmente a todas las empresas:

- Estafa
- Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Incumplimiento y falsedad de obligaciones contables
- Insolvencias punibles
- Frustración de la ejecución
- Fraude de subvenciones y fraude a los presupuestos generales de la UE
- Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social
- Delitos contra la intimidad personales y familiar
- Descubrimiento y revelación de secretos de empresa
- Delitos contra la propiedad intelectual e industrial
- Daños informáticos
- Manipulación de precios
- Alteración de precios en concursos y subastas públicas

En la **Parte Especial** del Modelo se analizan en detalle todos estos riesgos penales, tanto los ligados a la actividad específica de EMGRISA, como los de carácter general que afectan a la actividad de cualquier empresa.

5. CULTURA DE SEGURIDAD

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 organización. 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 EMGRISA es lo que en el Grupo ENUSA 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. El Grupo ENUSA impulsa la cultura de seguridad mediante:

- (i) El logro de un entendimiento común de sus aspectos clave. EMGRISA integra en su misión, visión y valores la Cultura de Seguridad y lo desarrolla en las políticas y principios de Seguridad.
- (ii) La provisión de los medios por los que la organización presta apoyo a las personas y grupos de personas en el desempeño seguro y eficaz de sus tareas, teniendo en cuenta la interacción entre las personas, la tecnología y la organización.
- (iii) El fortalecimiento de una actitud cuestionadora y de aprendizaje a todos los niveles de la organización.
- (iv) La provisión de los medios que faciliten los esfuerzos de la organización por desarrollarla y mejorarla constantemente.

La **Dirección**, mediante la definición de la misión y visión de la compañía, así como de los valores fundamentales, establece el marco para el desarrollo de todas las actividades de la empresa, garantizando una fuerte cultura de seguridad.

El apoyo visible y activo de la **Dirección**, un fuerte liderazgo y el compromiso orientado a la Seguridad son fundamentales para el éxito del Sistema de Gestión. Son los directivos los responsables de comunicar las creencias que subyacen a las políticas de la Organización, a través de su propio comportamiento y de implantación de prácticas de gestión adecuadas. De este modo, toda la Organización compartirá la importancia del Sistema de Gestión y la necesidad de lograr las políticas y objetivos de la Organización dentro del marco de una sólida cultura de seguridad.

6. CONTROLES SOBRE LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES QUE DESARROLLA EMGRISA.

6.1 Controles relativos a los servicios medioambientales

Los principales controles relativos a los servicios medioambientales que presta EMGRISA se detallan a continuación:

- Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad conforme a la norma ISO 9001
- Certificación del Sistema de Gestión Medioambiental conforme a la norma ISO 14001
- Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la norma ISO 45001
- Acreditación de ENAC (Entidad Nacional de Acreditación) para el desarrollo de actividades de inspección ambiental en el ámbito de suelos potencialmente contaminados y aguas subterráneas.

EMGRISA ha establecido un Sistema de Gestión Integrado que engloba los sistemas de gestión de calidad, de calidad de inspección, de medio ambiente y de seguridad y salud.

6.2 Controles relacionados con terceros

EMGRISA, tiene establecidos controles sobre personas y entidades que contratan con la Compañía en aquellas áreas que suponen un riesgo relevante.

En el Protocolo Anticorrupción se establecen 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 en el marco de las relaciones mercantiles con terceros.

En el ámbito de la contratación de obras, suministros o servicios, EMGRISA cuenta con un Comité de Contratación como órgano de control.

6.3 Controles relativos a la información financiera

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.

Asimismo, las cuentas anuales de cada ejercicio son auditadas por una de las principales sociedades de auditoría externa de España.

La **Dirección de Administración y Finanzas 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. 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.

En este ámbito resulta fundamental el Manual de normas de la Dirección de Administración y Finanzas, que establece las pautas de actuación relativas a los cobros y pagos realizados por caja y la optimización de la operativa.

Por otro lado, ENUSA cuenta con unas instrucciones internas en materia de control de filiales cuyo objetivo es establecer un sistema uniforme y eficaz para la planificación, seguimiento y control por parte de la cabecera del Grupo ENUSA de sus distintas participadas, así como definir las actuaciones que requieran autorización expresa y la documentación a remitir a las distintas organizaciones de ENUSA.

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.

7. COMITÉ DE ÉTICA

7.1 Composición y reuniones

El Comité de Ética de EMGRISA estará representado por el Comité de Ética de ENUSA, que está formado por:

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

Solo el Presidente y los Vocales tendrán derecho a voto.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los asistentes con derecho a voto salvo supuesto de empate en que decidirá el voto de calidad del Presidente.

En lo demás, se aplicarán a las reuniones del Comité de Ética las mismas reglas por las que se rige el funcionamiento de las reuniones del Consejo de Administración de ENUSA en la medida en que no se oponga a ello la naturaleza de las funciones a desarrollar por uno y otro órgano.

El Comité de Ética contará con recursos suficientes para llevar a cabo las funciones encomendadas.

7.2 Funciones

Son funciones del Comité de Ética las siguientes:

- (i) Ostentar la condición de Responsable del Sistema Interno de Información (Canal Ético).

- (ii) Supervisar el funcionamiento y el cumplimiento del Modelo.
- (iii) Aprobar el Informe Anual sobre la Aplicación del Modelo.
- (iv) Revisar la adecuación del Modelo y promover su actualización siempre que lo considere necesario.
- (v) Mantener una relación de información y comunicación fluida y constante con el Consejo de Administración.
- (vi) Promover la difusión del Modelo y supervisar las actuaciones de formación que se realicen en relación con ellos.
- (vii) Informar al Consejo de Administración de las vulneraciones del Modelo que se produzcan.
- (viii) Recibir y gestionar las comunicaciones que se reciban a través del Canal Ético, conforme a lo establecido en el Procedimiento de Gestión de Informaciones del Canal Ético y la Política del Canal Ético de Emgrisa.
- (ix) Dirigir las investigaciones internas que se realicen cuando exista algún indicio de un hecho ilícito y tomar las decisiones que considere oportunas sobre su conclusión.
- (x) Recibir las consultas, dudas o sugerencias que sobre la aplicación del Modelo se reciban.
- (xi) Trasladar a la Dirección de la sociedad las vulneraciones al Modelo que se produzcan a efectos de la aplicación, en su caso, del sistema disciplinario.

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.

7.3 Poderes autónomos

Para la realización de estas funciones el Comité de Ética 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 Órgano considere necesarios (estudios, informes, dictámenes, auditorías, investigaciones, etc.).

7.4 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/a 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.

7.5 Informe Anual sobre la Aplicación del Modelo

Con el objeto de realizar un seguimiento, mejora y análisis del sistema de prevención de riesgos penales, 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 en el sistema de gestión para la prevención de delitos 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. CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO ENUSA

8.1 El Código de Conducta como pieza fundamental del Modelo

El Código de Conducta del Grupo ENUSA constituye un elemento esencial del Modelo de Organización para la Prevención de Delitos, que resulta aplicable íntegramente a EMGRISA.

El Código de Conducta del Grupo ENUSA 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.

El Código de Conducta, que supone un compromiso de máximo nivel, ha sido aprobado por el Consejo de Administración como máximo órgano de administración de ENUSA.

8.2 Principios

Los principios y valores de conducta empresarial con los que EMGRISA está comprometida al más alto nivel y que inspiran el Código de Conducta son los siguientes:

1. Cumplimiento de la legalidad.
2. Integridad y objetividad en la actuación empresarial.
3. Respeto por las personas.
4. Protección de la salud y de la integridad física.
5. Protección del medioambiente.
6. Gestión eficiente.
7. Actuación correcta en los mercados internacionales.
8. Uso y protección de la información.
9. Calidad y seguridad.

8.3 Pacto Mundial de Naciones Unidas

El Código de Conducta de ENUSA plasma las exigencias del Pacto Mundial de Naciones Unidas. EMGRISA es firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2016. Desde entonces está comprometida con sus 10 Principios basados en la promoción y respeto de Derechos Humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción, pasando a ser un pilar más del acervo ético y de buenas prácticas en el que la empresa basa su gestión.

Además de presentar su Informe de Progreso anual (disponible en www.pactomundial.org), EMGRISA pone a disposición de su plantilla un folleto informativo en el que se da cuenta de este compromiso explicando qué es el Pacto Mundial y qué supone para la organización ser socio del mismo.

9. NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE EMGRISA

Conforme a la misión, visión y valores de la compañía, EMGRISA ha definido una política basada en un conjunto de principios y objetivos en los siguientes ámbitos:

- general

- calidad
- calidad de inspección
- medio ambiente
- seguridad y salud en el trabajo
- responsabilidad social corporativa

El Manual del Sistema de Gestión Integrado presenta una descripción general del alcance, una referencia a los procedimientos documentados y la interacción de los procesos identificados.

La normativa interna de la Compañía se estructura en:

- **Procedimientos:** documentos que especifican la forma en la que se lleva a cabo un proceso. EMGRISA diferencia entre los siguientes tipos de procedimientos:
 - **Estratégicos:** son aquellos que, alimentados por el resto, definen la estrategia y los objetivos de la organización. De ellos emanan los planes y programas de la organización.
 - **Operativos:** son aquellos procesos que proporcionan un valor añadido tangible a la organización.
 - **Apoyo:** se trata de procesos que soportan y proporcionan la base para el desarrollo del resto de los procesos.
- **Instrucciones:** documentos que desarrollan y concretan aspectos relacionados los procedimientos.
- **Planes y programas:** documentos específicos que establecen elementos y características a alcanzar por la organización, así como los responsables, los plazos y los recursos a disponer.

10. PROCESO DE ADOPCIÓN Y EJECUCIÓN DE DECISIONES

EMGRISA se organiza en dos direcciones dependientes de la Dirección General y una tercera independiente:

- **Dirección de Administración y Finanzas:** es responsable de la gestión administrativa, financiera, económica, servicios informáticos y de personal de la organización.
- **Dirección Operaciones y Tecnología:** su principal responsabilidad se asocia a la producción de la organización.
- **Dirección Técnica del Organismo de Inspección:** se encarga, como unidad independiente del resto de la organización, de los trabajos asociados a las actividades de inspección acreditadas.

El Órgano de Gobierno de EMGRISA está constituido por el/la Director/a de EMGRISA, por el/la Director/a de Operaciones y Tecnología y por el/la Director/a de Administración y Finanzas.

El Consejo de Administración de EMGRISA está formado por la Presidencia de EMGRISA y de ENUSA, por el/la Director/a Corporativo/a de ENUSA y por el/la director/a de Servicios Jurídicos de ENUSA.

Los procesos de adopción y ejecución de decisiones de EMGRISA se regulan en detalle en los distintos procedimientos, instrucciones, planes y programas a los que se ha hecho referencia. Esta normativa interna debe ser conocida y aplicada por todos los empleados de EMGRISA en función de su responsabilidad, debiendo promover y garantizar el conocimiento y cumplimiento por parte del personal a su cargo, incluidos colaboradores.

Sin perjuicio de ello, los principales órganos de decisión de EMGRISA son el Consejo de Administración, la Presidencia y las distintas Direcciones.

11. ÓRGANOS DE CONTROL INCARDINADOS EN ENUSA

Además del Comité de Ética, ENUSA tiene otros órganos que desempeñan tareas de control y que supervisan el cumplimiento normativo en la organización de EMGRISA, siendo los principales los que a continuación se identifican:

- Dirección de Auditoría Interna: desarrolla actividades de auditoría sobre las actividades económico-financieras.
- 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.
- Dirección Financiera: desarrolla actividades de control en el ámbito económico - financiero.
- Dirección de Asesoría Jurídica: se encarga de la revisión de los documentos contractuales.

12. REGISTROS DOCUMENTALES

Un elemento muy importante de los programas de cumplimiento es la regulación de un sistema exigente de registros documentales. Los registros documentales permiten justificar de forma adecuada la actividad que desarrolla la Compañía. Facilitan, además, la posible detección de irregularidades y su prueba. Y permiten, por último y no menos importante, acreditar la aplicación correcta y eficaz del propio Modelo o programa de cumplimiento.

Los empleados de EMGRISA están obligados a mantener registros precisos, exactos y honestos para administrar con eficacia la empresa y tomar decisiones comerciales responsablemente. Esto incluye datos comerciales, registros financieros, de calidad, seguridad y personal. Asimismo, toda comunicación interna o externa deberá ser clara, veraz y precisa.

13. DIFUSIÓN DEL MODELO Y FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS

13.1 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 de Prevención de Delitos resultaría ineficaz y no se conseguiría la cultura de cumplimiento normativo y la cultura de seguridad que hace suyas, como un valor esencial, EMGRISA.

13.2 Canales de difusión

Además de las acciones formativas que se desarrollan de forma continuada, para la difusión del Modelo y del Código de Conducta existen diversos canales:

- (i) el envío de un correo electrónico dirigido a los administradores, directivos y empleados de EMGRISA acompañando copia del presente documento;
- (ii) un directorio común al que tienen acceso los empleados de EMGRISA con toda la documentación relativa al Modelo;
- (iii) la página web de EMGRISA.

13.3 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, Procedimiento de Gestión de Informaciones del Canal Ético y Política del Canal Ético de Emgrisa.

13.4 Registro de Formación y Experiencia

EMGRISA dispone de un Registro de Formación y Experiencia. Este documento, al que se adjuntan los debidos soportes, refleja la formación, experiencia y grado de cualificación acumulado por cada persona.

14. OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE POSIBLES RIESGOS E INCUMPLIMIENTOS

Los administradores, 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.

15. CANAL ÉTICO DE EMGRISA

15.1 Procedimiento de Gestión de Informaciones del Canal Ético de Emgrisa 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 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>).

15.2 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.

15.3 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, incumplimientos legales del Código de Conducta o de las normas y procedimientos internos y legislación vigente aplicables a Emgrisa, así como aspectos que puedan suponer daños de cualquier naturaleza a la organización, sus personas o terceros relacionados.

15.4 Principios y garantías del Canal Ético

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

Destacando 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.

15.5 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.

16. 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, trascendencia 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 aplicable a la sociedad, 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 de 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.

17. AUDITORÍAS INTERNAS, EXTERNAS Y CONTROLES PÚBLICOS

17.1 Auditorías internas

La planificación asociada y/o derivada de la aplicación del Sistema de Gestión Integrado de EMGRISA conlleva la planificación de auditorías, con la periodicidad y alcance que establezca la Dirección.

La selección del equipo auditor atenderá a criterios de:

- Cumplimiento de curriculum requerido
- Independencia e imparcialidad
- Disponibilidad

En su caso, podrán llevarse a cabo las acciones formativas previas requeridas, o externalizar el servicio.

17.2 Auditorías externas

Las evaluaciones independientes externas se realizan de forma sistemática, persiguiendo los mismos objetivos que las internas, y permitiendo a la organización contrastar su funcionamiento con las mejores prácticas nacionales e internacionales. Dentro de éstas se encuentran las llevadas a cabo por entidades certificadoras.

Por otro lado, la organización se encuentra sometida a las funciones de fiscalización del Tribunal de Cuentas y de auditoría de la Intervención General del Estado.

18. APROBACIÓN DEL MODELO. REVISIÓN Y MEJORA PERMANENTES

18.1 Aprobación del Modelo

La aprobación del Modelo de Prevención de Delitos es competencia del Consejo de Administración de EMGRISA.

18.2 Modificación y mejora del Modelo

El Modelo es un sistema de control esencialmente dinámico. Por esta razón, el Comité de Ética debe revisar de forma continuada la adecuación del Modelo.

El Modelo se modificará siempre que se aprecie la posibilidad de alguna mejora y, en todo caso, cuando se constate la existencia de un riesgo de comisión de delitos u otros ilícitos que no se haya apreciado con anterioridad. Cualquier modificación del Modelo de Prevención de Delitos será competencia del Consejo de Administración de EMGRISA.

El Informe Anual sobre la aplicación del Modelo que ha de emitir el Comité de Ética deberá valorar si algún elemento del Modelo puede ser susceptible de mejora.