

"EMPRESA PARA LA GESTIÓN DE RESIDUOS INDUSTRIALES, S.A., S.M.E., M.P." (EMGRISA)

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE
DETECCIÓN DE IRREGULARIDADES**

Aprobado por el Órgano de Vigilancia en fecha 7 de julio de 2016

Modificado por el Órgano de Vigilancia en fecha 16 de diciembre de 2019

1. OBJETO DEL PRESENTE PROTOCOLO

La Ley Orgánica 5/2010 introdujo en el Código Penal la posibilidad de que las personas jurídicas puedan ser condenadas por la comisión de determinados delitos.

Como consecuencia de ello y siendo el cumplimiento de la legalidad uno de los principios y valores esenciales que rige su actividad, el Consejo de Administración de Empresa para la Gestión de Residuos Industriales, S.A., S.M.E., M.P. (EMGRISA), con fecha 30 de junio de 2015 aprobó implantar un Modelo de Organización, Gestión y Control para la Prevención de Delitos (en adelante, el “**Modelo**”), en el cual se establecen las normas y controles necesarios para tratar de evitar en la medida de lo posible la comisión de conductas delictivas por parte de los administradores, directivos y empleados de EMGRISA o, al menos, cuando ello no sea posible, facilitar su detección. Asimismo, como parte integrante del citado Modelo, EMGRISA ha aprobado un Protocolo de Anticorrupción y un Protocolo de Canal de Denuncias.

Tal y como se establece en el Código de Conducta, el Modelo y los Protocolos citados son de obligado cumplimiento para todos los administradores, directivos y empleados de EMGRISA. Por lo tanto, el incumplimiento de las normas y controles establecidos en ellos podrá constituir una falta disciplinaria y, por ende, dar lugar a la imposición de la correspondiente sanción disciplinaria.

Así, el presente Protocolo de Actuación en caso de Detección de Irregularidades tiene como objeto, por un lado, regular los términos en los que deberán realizarse las investigaciones internas una vez se hayan detectado posibles incumplimientos de las normas y controles previstos en el Modelo y los citados Protocolos; y, por otro, establecer el sistema disciplinario de aplicación en caso de que tales investigaciones confirmen la realidad de esos incumplimientos (ello sin perjuicio de lo dispuesto en el correspondiente Convenio Colectivo, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable).

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los destinatarios del presente Protocolo son los consejeros, directivos y todas las personas que trabajan en EMGRISA, quienes están obligados al cumplimiento de todas las normas y pautas de actuación establecidas en el mismo.

3. INVESTIGACIONES INTERNAS

3.1 Órgano responsable de la investigación

3.1.1 El Órgano de Vigilancia será el encargado de iniciar, dirigir y concluir las investigaciones internas de cualquier hecho que pueda constituir un incumplimiento de las normas y controles contenidos en el Código de Conducta, el Modelo, el Protocolo Anticorrupción y el Protocolo de Canal de Denuncias.

- 3.1.2 Sin perjuicio de lo anterior, el Órgano de Vigilancia, designará de entre sus miembros a un Instructor de la investigación, quien será responsable de:
- (i) practicar las diligencias de investigación a las que se refiere el punto 3.5 siguiente del presente Protocolo; y en su caso, proponer las medidas cautelares necesarias, y
 - (ii) emitir la propuesta de informe de investigación que se prevé en el punto 3.6.1 del presente Protocolo y que será presentada ante el Órgano de Vigilancia.
- 3.1.3 Para el desarrollo de la investigación, el Órgano de Vigilancia podrá designar a otras personas para que colaboren con el Instructor:
- (i) los restantes miembros del Órgano de Vigilancia;
 - (ii) los miembros de la Dirección de Asesoría Jurídica y Secretaría del Consejo;
 - (iii) los miembros del equipo de Auditoría Interna;
 - (iv) abogados externos;
 - (v) expertos externos especializados en servicios de forensic;
 - (vi) un Notario; y
 - (vii) cualesquiera otros profesionales externos que pudieran contribuir al adecuado desarrollo de la investigación.
- 3.1.4 En todo caso la Secretaría del Órgano de Vigilancia velará por los derechos del denunciante y del denunciado, así como por el correcto desarrollo del procedimiento, promoviendo una tramitación ágil y eficaz.

3.2 Admisión a trámite de la denuncia e investigación preliminar

- 3.2.1 Cuando la Secretaría del Órgano de Vigilancia reciba una denuncia por medio del Canal de Denuncias establecido al efecto, antes de dar comienzo a la investigación interna, deberá dar traslado al resto de los miembros del Órgano para proceder a la evaluación de la denuncia conforme a lo establecido en el Protocolo del Canal de Denuncias a fin de decidir sobre su admisión a trámite.
- 3.2.2 Como medida para asegurar la garantía de no represalias, en caso de que la denuncia afecte a algún miembro del Órgano de Vigilancia de tal manera que exista un conflicto de interés, la denuncia no se trasladará al miembro afectado, que será apartado del procedimiento de investigación y no participará en ninguna de las decisiones que se deban adoptar.
- 3.2.3 En el momento del traslado de la denuncia al resto de los miembros del Órgano de Vigilancia, la Secretaría del Órgano anonimizará la identidad del denunciante y

denunciado, que únicamente se comunicará al Instructor de la investigación y, en su caso, a los colaboradores designados conforme al punto 3.1.3.

- 3.2.4 En caso de que la denuncia fuera admitida a trámite, el Instructor deberá realizar una investigación preliminar de los hechos a fin de contrastar su verosimilitud y la existencia de indicios razonables de su veracidad.
- 3.2.5 Si durante la investigación preliminar o, en su caso, en el desarrollo de las diligencias de investigación, se produce una situación que determina la imposibilidad manifiesta de contactar con el denunciante, los hechos continuarán siendo investigados conforme a la información que obre en poder del Instructor.
- 3.2.6 En caso de que el Órgano de Vigilancia tuviera conocimiento de la posible comisión de los hechos por una vía distinta al Canal de Denuncias, el Instructor deberá en todo caso realizar la evaluación prevista en el Protocolo de Canal de Denuncias para la admisión a trámite de las denuncias, así como la investigación preliminar prevista en el punto 3.2.4 anterior.
- 3.2.7 Si la investigación preliminar demuestra que los hechos no son ciertos o no constituyen ninguna infracción de las normas de EMGRISA, el Instructor, con la conformidad del Órgano de Vigilancia, deberá archivar la investigación en esta fase, dejando constancia de ello en un informe en el que se justifique de forma motivada las razones del archivo.

3.3 Derechos y obligaciones del investigado

- 3.3.1 El investigado deberá comparecer ante el Instructor cuando sea requerido para ello, teniendo derecho a no contestar a todas o parte de las preguntas que se le formulen.
- 3.3.2 Durante la investigación se respetará en todo caso el derecho de defensa del investigado, quien podrá estar asistido de abogado.
- 3.3.3 Entre los derechos del investigado no se incluye conocer la identidad del denunciante. A estos efectos, se aplicará lo establecido en el Protocolo del Canal de Denuncias.
- 3.3.4 En cualquier momento durante la investigación, el investigado podrá (i) exponer su versión completa de los hechos al Instructor, tanto verbalmente como por escrito; y (ii) aportar a la investigación cuantos documentos o testimonios considere oportunos para el esclarecimiento de los hechos.
- 3.3.5 En el caso de que la comparecencia ante el Instructor se documente o registre en algún soporte, el investigado podrá solicitar una copia del mismo.
- 3.3.6 El investigado será informado de las decisiones que pueda en su caso adoptar la sociedad como resultado de la investigación.
- 3.3.7 El investigado deberá mantener confidencialidad sobre la existencia de la investigación y de su contenido.

3.4 Derechos y deberes de las personas que colaboren en la investigación

- 3.4.1 Todas las personas sujetas al presente Protocolo deberán colaborar con la investigación interna. En particular, deberán:
- (i) comparecer ante el Instructor, en el caso de que así sean requeridos, contestando a todas las preguntas que se les formule;
 - (ii) contestar a todos los requerimientos de información o documentación formulados por el Instructor;
 - (iii) facilitar al Instructor todos los documentos que sirvan para acreditar los hechos denunciados; y
 - (iv) mantener confidencialidad sobre la existencia de la investigación y su contenido.
- 3.4.2 Los requerimientos de documentación e información que efectúe el Instructor según lo dispuesto en el punto anterior deberán referirse a los hechos objeto de investigación y ser los estrictamente necesarios y adecuados para el esclarecimiento de los mismos.
- 3.4.3 El incumplimiento de las obligaciones anteriores, dependiendo de su relevancia y de las circunstancias en que se produzca, podrá ser objeto de sanción disciplinaria.
- 3.4.4 El mero hecho de colaborar en la investigación nunca podrá ser merecedor de sanción ni represalia algunas.

3.5 Diligencias de investigación

- 3.5.1 El Instructor practicará todas las diligencias de investigación que estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.
- 3.5.2 Dichas diligencias podrán consistir en:
- (i) realizar entrevistas con el investigado, con el denunciante o con otras personas, que podrán ser documentadas o registradas en cualquier soporte adecuado a este fin;
 - (ii) solicitar información y documentación a terceros relacionados con EMGRISA que estén obligados a facilitarla;
 - (iii) recabar toda la información o documentación que estime necesaria a todas las Direcciones de la sociedad;
 - (iv) solicitar el apoyo de investigadores externos para el análisis de determinada información o documentación;
 - (v) acceder a los sistemas informáticos y dispositivos que la sociedad pone a disposición de sus empleados para fines profesionales (por ejemplo, ordenadores

de sobremesa y portátiles, cuentas de correo electrónico, dispositivos de almacenamiento, etc), incluidos los correos electrónicos enviados desde cuentas de correo de la empresa o recibidos y abiertos en cuentas de correo de la empresa, dentro de los límites establecidos en la normativa laboral y la normativa de protección de datos que resulte de aplicación;

(vi) cualquier otra diligencia que el Instructor estime oportuna para la averiguación de los hechos.

3.5.3 Todas las diligencias practicadas por el Instructor tendrán carácter confidencial y su práctica deberá quedar reflejada por escrito.

3.6 Conclusión de la investigación interna

3.6.1 Cuando el Instructor considere concluida la investigación, elaborará una propuesta de informe en la que hará constar:

- (i) los hechos denunciados que han motivado el inicio de la investigación;
- (ii) las diligencias practicadas;
- (iii) los hechos considerados acreditados;
- (iv) si se ha cometido alguna infracción;
- (v) una propuesta de adopción de las medidas disciplinarias que en su caso procedan respecto de los responsables, anonimizando su identidad;
- (vi) una propuesta de adopción de las medidas correctoras de la normativa interna de EMGRISA que en su caso procedan a fin de evitar la reiteración de la infracción investigada.

3.6.2 Dicha propuesta de informe será presentada ante el Órgano de Vigilancia para su aprobación.

3.6.3 El Órgano de Vigilancia será el encargado de ordenar la adopción de las medidas correctoras de la normativa interna de la sociedad que en su caso fueran necesarias para evitar la reiteración de la infracción investigada;

3.6.4 Cuando el informe aprobado por el Órgano de Vigilancia proponga la adopción de medidas disciplinarias, o cuando considere que pudiera existir una infracción de la legislación laboral, el Instructor emitirá un informe que será remitido a la Dirección de la sociedad.

3.6.5 En caso de que el resultado de la investigación interna aporte indicios de la comisión de un delito, los hechos serán denunciados ante las autoridades competentes.

3.7 Protección de datos de carácter personal

- 3.7.1 En relación con la protección de los datos de carácter personal obtenidos con ocasión de la denuncia y la investigación interna, será de aplicación lo dispuesto a este respecto en el Protocolo de Canal de Denuncias.

4. SISTEMA DISCIPLINARIO

4.1 Faltas disciplinarias

- 4.1.1 El incumplimiento de las normas y controles previstos en el Código de Conducta, el Modelo, el Protocolo Anticorrupción, el Protocolo del Canal de Denuncias y el presente Protocolo de Actuación en caso de Detección de Irregularidades (este último en lo que se refiere a la regulación de las investigaciones internas) podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, sin perjuicio de las administrativas o penales que en su caso puedan también resultar de ello, de acuerdo con lo previsto en el presente apartado, en los Convenios Colectivos aplicables y en el Estatuto de los Trabajadores.
- 4.1.2 De acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente y en los Convenios Colectivos aplicables, las faltas disciplinarias se clasificarán atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leves, graves y muy graves.
- 4.1.3 La gravedad de la falta dependerá de la relevancia de la norma específica infringida, la peligrosidad del hecho así como su naturaleza y las circunstancias concurrentes.

4.2 Sanciones disciplinarias

- 4.2.1 Las sanciones que pueden imponerse dependerán de la gravedad de la falta, así como de otros factores como la reiteración de la infracción, la reincidencia o la entidad de los daños en su caso producidos.
- 4.2.2 La determinación de la infracción y de la sanción a imponer se realizará siguiendo lo que establecen el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo aplicable.

4.3 Imposición de la sanción.

- 4.3.1 Será competente para la imposición de sanciones disciplinarias la Dirección de la sociedad.
- 4.3.2 El procedimiento a seguir para la iniciación y desarrollo del expediente disciplinario correspondiente así como para la imposición y comunicación de la sanción disciplinaria se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo aplicable.

4.3.3 En lo que se refiere a la prescripción de las infracciones y faltas cometidas, se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de legislación aplicable.

5. FORMACIÓN Y DIFUSIÓN

5.1 El presente Protocolo de Actuación en caso de Detección de Irregularidades deberá incluirse entre las materias de formación obligatoria del Plan de Formación de la sociedad.

5.2 En todo caso, además de tales acciones formativas, se utilizarán los siguientes canales para difundir el presente Protocolo:

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

6. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN DE ESTE PROTOCOLO

El Órgano de Vigilancia aprobó el presente Protocolo de Actuación en caso de Irregularidades en su reunión del 7 de julio de 2016, momento en el cual entró en vigor con efectos vinculantes para todos sus destinatarios.

Sin perjuicio de lo anterior, el presente Protocolo será objeto de revisión y, en su caso, actualización, de forma continuada. En concreto, será modificado siempre que se aprecie la posibilidad de alguna mejora.

En este sentido, el Informe Anual sobre la aplicación del Modelo que ha de emitir el Órgano de Vigilancia deberá valorar si algún elemento del presente Protocolo de Actuación en caso de Detección de Irregularidades puede ser susceptible de mejora.