



PROTOCOLO DE INVESTIGACIONES INTERNAS

TABLA DE CONTENIDO

INFORMACIÓN SOBRE PROTOCOLO	1
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES.....	2
Artículo 1. Finalidad del presente Protocolo.....	2
Artículo 2. Ámbito de aplicación y Sujetos Obligados	2
Artículo 3. Excepciones	2
Artículo 4. Derechos, garantías y obligaciones de los investigados.....	2
Artículo 5. Confidencialidad de la investigación	3
Artículo 6. Principio de celeridad	3
Artículo 7. Principio de proporcionalidad.....	3
Artículo 8. Tipos de investigaciones.....	3
Artículo 9. Investigaciones de evaluación	3
Artículo 10. Investigaciones derivadas de una imputación existente o previsible contra el Grupo.....	3
Artículo 11. Investigaciones en un procedimiento disciplinario como consecuencia de la infracción del Código de Conducta.....	3
Artículo 12. Investigaciones por posibles irregularidades, sin interés disciplinario	4
CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN INTERNA..	4
SECCIÓN 1ª PRIMERA FASE DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
Artículo 13. decisión de la apertura de la investigación.....	4
Artículo 14. Dirección de la investigación	4
Artículo 15. Participación de investigadores externos.....	5
Artículo 16. Expediente de la investigación	5
SECCIÓN 2ª SEGUNDA FASE DE LA INVESTIGACIÓN	5
Artículo 17. Medidas cautelares.....	5
Artículo 18. investigación preliminar en caso de decidirse la apertura de una investigación como consecuencia de una denuncia	5
Artículo 19. Denuncia de mala fe.....	5
Artículo 20. Colaboración del denunciante	5
SECCIÓN 3ª TERCERA FASE DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
Artículo 21. Plan de la investigación	6
Artículo 22. Cambio de clase de investigación en el transcurso de una investigación ya iniciada	6
Artículo 23. Composición del equipo investigador.....	6
Artículo 24. medidas de investigación.....	6
SECCIÓN 4ª CONCLUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
Artículo 25. presentación del informe.....	7
Artículo 26. archivo y custodia de las investigaciones	7
CAPÍTULO III. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL INVESTIGADO.....	7

Artículo 27. Principios generales	7
Artículo 28. Colaboración de expertos informáticos	8
Artículo 29. Revisión de correos electrónicos de personas no investigadas	8
Artículo 30. Obligaciones del personal Ership.....	8
Artículo 31. Investigaciones relacionadas con una imputación penal para Ership	9
Artículo 32. Investigaciones relacionadas con procedimientos disciplinarios	9
Artículo 33. Incentivos a la colaboración con la investigación	9
Artículo 34. Conservación de la información.....	10
Artículo 35. Las entrevistas.....	10
CAPÍTULO IV. DISPOSICIONES ADICIONALES.....	10
Artículo 36. Revisión del Protocolo de investigaciones internas.....	10

INFORMACIÓN SOBRE PROTOCOLO

Información importante sobre este documento	
Identificación de la Política	Política de Investigaciones Internas
Política de aplicación global o nacional	Global
Apartado de otras Políticas que desarrolla	
Normas que sustituye	N/A
Normas que deroga	Todas las anteriores en la misma materia
Normas relacionadas	Código Ético Código de Conducta
Unidad de negocio o función a la que afecta	Todas
Personal al que afecta	Todo
Responsable principal de su vigilancia	Unidad de Cumplimiento

INTRODUCCIÓN

Es parte esencial de un Sistema de Cumplimiento Penal saber canalizar correctamente los flujos de información de una empresa cuando el objeto de dicha información son posibles infracciones del Código de Conducta o incluso comportamientos con relevancia penal. Pero de nada serviría canalizar dicha información sin prever un adecuado procedimiento de actuación y respuesta ante la recepción de denuncias que podrían comprometer a todo el entramado societario.

En este sentido, ERSHIP se dota del presente Protocolo de Investigaciones Internas que pretende regular internamente el procedimiento de

investigación de aquella incidencia que aparentemente pueda revestir relevancia penal o sancionadora. Además, el fuerte compromiso de ERSHIP con sus valores éticos lleva a reconocer expresamente ya en este Protocolo una serie de derechos que asisten al investigado durante todo el procedimiento, y su más estricto compromiso con el respeto a las garantías exigidas legalmente para la eficacia de todo el material probatorio que pueda incautarse internamente en un eventual proceso penal posterior.

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1. FINALIDAD DEL PRESENTE PROTOCOLO

1. El objetivo de este Protocolo es la creación de un marco general para las investigaciones internas.
2. En concreto en este Protocolo se regulan:
 - a) los órganos que dentro de la persona jurídica pueden instar la realización de una investigación interna;
 - b) los derechos y obligaciones en las investigaciones internas de los miembros del Consejo de Administración, alta dirección, directores, empleados y demás Sujetos Obligados del Grupo ERSHIP, incluso en el caso de que en el momento de la investigación no formen parte ya de Ership;
 - c) el procedimiento general para realizarlas.
3. Las investigaciones internas podrán atender a distintas finalidades y, entre ellas, significativamente, a descubrir deficiencias en los sistemas de prevención y a determinar si se ha producido algún comportamiento irregular y quién o quiénes son sus responsables.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS OBLIGADOS

1. Este Protocolo de Investigaciones Internas es de aplicación en todas las sociedades que integran el Grupo, así como en las sociedades participadas no integradas en el Grupo sobre las que la Sociedad tiene un control efectivo, dentro de los límites legalmente establecidos.

2. Sus normas deberán ser observadas por todos los profesionales del Grupo, con independencia de su nivel jerárquico, de su ubicación geográfica o funcional y de la sociedad del Grupo para la que presten sus servicios.

3. A efectos de este Protocolo, se consideran Sujetos Obligados del Grupo los accionistas, los miembros del Consejo de Administración, los directivos y empleados de todas las sociedades y entidades que lo integran, así como aquellas otras personas cuya actividad se someta expresamente al presente Protocolo.

ARTÍCULO 3. EXCEPCIONES

Salvo las expresamente previstas en su redactado, el presente Protocolo no contempla excepciones a su debida aplicación por parte de todos los Sujetos Obligados.

ARTÍCULO 4. DERECHOS, GARANTÍAS Y OBLIGACIONES DE LOS INVESTIGADOS

1. Los derechos, las garantías y las obligaciones de los administradores, directores, y trabajadores en el ámbito de la investigación interna dependerán del tipo y objetivo de ésta.
2. En todo caso, cuando la finalidad sea o pueda ser sancionadora, las personas investigadas serán informadas de la apertura del expediente y de la razón del mismo, y podrán realizar las alegaciones que consideren oportunas para su defensa y proponer al respecto medios de prueba.
3. Al inicio de cada investigación se indicará, en la medida de lo posible, el tipo y el objetivo de la misma. El tipo y objetivo, y eventualmente su modificación, será comunicado a cuantos participen en la misma.
4. Se recomienda evitar técnicas de investigación agresivas; las

investigaciones deben de realizarse de forma diligente y de manera efectiva.

ARTÍCULO 5. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Debe de mantenerse la confidencialidad de los intervinientes durante el curso de toda la investigación.

ARTÍCULO 6. PRINCIPIO DE CELERIDAD

El procedimiento de recopilación de evidencias, inicial o en fase de investigación, deberá realizarse con la máxima rapidez posible.

ARTÍCULO 7. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

En caso de duda sobre la necesidad o proporcionalidad de la medida de investigación, o de si ésta es suficientemente respetuosa de los derechos de los investigados, deberá evacuarse consulta a Asesoría Jurídica.

ARTÍCULO 8. TIPOS DE INVESTIGACIONES

Las investigaciones internas amparadas por el presente Protocolo pueden ser investigaciones de evaluación, investigaciones derivadas de una imputación existente o previsible contra el Grupo, investigaciones en el ámbito de un procedimiento disciplinario como consecuencia de la infracción del Código Ético, del Código de Conducta o de algunos de los protocolos aprobados por el Consejo de Administración.

ARTÍCULO 9. INVESTIGACIONES DE EVALUACIÓN

Las investigaciones realizadas con el fin de evaluar el funcionamiento del sistema de prevención no están motivadas por ninguna sospecha de irregularidad ni por ningún indicio de la misma. Su objetivo es comprobar que el funcionamiento y la eficacia de los

distintos protocolos de prevención son los adecuados.

ARTÍCULO 10. INVESTIGACIONES DERIVADAS DE UNA IMPUTACIÓN EXISTENTE O PREVISIBLE CONTRA EL GRUPO

1. Las investigaciones por imputación existente o previsible son las realizadas:

- a) Tras el conocimiento de una denuncia o imputación penal, o de cualquier otro hecho que haga previsible la apertura de un procedimiento penal contra el Grupo ERSHIP;
- b) O tras la apertura de un procedimiento sancionador administrativo que pueda dar lugar a sanciones de gravedad relevante para el Grupo Ership o que pueda ocasionar importantes daños reputacionales.

2. El objetivo de este tipo de investigaciones es obtener información completa sobre los hechos acaecidos, las pruebas de los mismos y las posibles responsabilidades que se deriven, con el fin de establecer la estrategia defensiva del Grupo y, en su caso, de sus administradores, directivos y trabajadores.

ARTÍCULO 11. INVESTIGACIONES EN UN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO COMO CONSECUENCIA DE LA INFRACCIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

Son las investigaciones que se realizan con el fin de imponer sanciones disciplinarias a trabajadores, administradores o directivos del Grupo ERSHIP como consecuencia de la infracción del Código de Conducta u otras normas adoptadas por el Consejo de Administración de obligado cumplimiento por parte del personal de Ership.

ARTÍCULO 12. INVESTIGACIONES POR POSIBLES IRREGULARIDADES, SIN INTERÉS DISCIPLINARIO

1. Excepcionalmente, pueden llevarse a cabo la investigación de una irregularidad (contravención de la normativa interna, ilegalidad) que carezca de interés disciplinario. Así ocurrirá, por ejemplo:

- a) cuando se tratase de infracciones prescritas;
- b) cuando los hechos ya hubiesen sido sancionados penalmente;
- c) cuando el responsable ya hubiese abandonado el Grupo ERSHIP;
- d) otros supuestos similares.

2. El objetivo de estas investigaciones no es el de sancionar, sino el de evaluar al respecto si existe algún defecto en las previsiones o en la aplicación del protocolo de prevención aplicable, e introducir las mejoras oportunas para evitar que la irregularidad pueda volver a cometerse.

3. Una investigación disciplinaria puede transformarse en una investigación sin interés disciplinario si este interés decae de modo sobrevenido.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN INTERNA

SECCIÓN 1ª PRIMERA FASE DE LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 13. DECISIÓN DE LA APERTURA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Puede *decidir* la apertura de investigaciones internas en los supuestos anteriormente señalados el oficial de cumplimiento (*Compliance*

Officer), de oficio o a instancia de las personas con capacidad al efecto.

2. Pueden *instar* la apertura de investigaciones internas el Consejo de Administración o, en su caso, las distintas comisiones del Consejo de Administración; así como los miembros de la Unidad de Cumplimiento.

3. Lo aquí regulado no afecta a las facultades que otros órganos colectivos o unipersonales puedan ostentar para la realización de investigaciones en sus concretos ámbitos de competencias.

ARTÍCULO 14. DIRECCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1. La investigación será dirigida por el Oficial de Cumplimiento o, si se estima conveniente por la Unidad de Cumplimiento, por un investigador externo.

2. El Oficial de Cumplimiento, de estimarlo necesario, se apoyará en la asistencia de personal externo a la Unidad de Cumplimiento cuando las características de la investigación lo requieran, priorizando el personal siguiente:

- a) En las investigaciones disciplinarias se priorizará el personal del área de Recursos Humanos.
- b) En las investigaciones de evaluación del sistema de prevención, se priorizará el personal del área de Auditoría Interna.
- c) En las investigaciones realizadas por existir o ser previsible una imputación contra el Grupo ERSHIP; o desde el momento en que se detecte dicho riesgo legal para el Grupo ERSHIP, se priorizará el personal de Asesoría Jurídica.
- d) En las investigaciones sin interés disciplinario, se

priorizará el personal del área de Auditoría Interna.

ARTÍCULO 15. PARTICIPACIÓN DE INVESTIGADORES EXTERNOS

1. En cualquier tipo de investigación podrán participar investigadores externos como directores, codirectores o como miembros del equipo de investigación.

2. El nombramiento de un investigador externo tiene como finalidad reforzar la calidad técnica de la investigación, la objetividad de sus conclusiones y mejorar los derechos de defensa de la entidad.

ARTÍCULO 16. EXPEDIENTE DE LA INVESTIGACIÓN

1. El Oficial de Cumplimiento creará y custodiará un expediente por cada investigación abierta, en el que se deberán incluir todas las diligencias de investigación que se lleven a cabo.

2. La importancia de una adecuada conservación del expediente de investigación radica en la posible presentación durante un eventual proceso judicial, como "*defense file*" para lograr eximir de responsabilidad penal a la empresa.

SECCIÓN 2ª SEGUNDA FASE DE LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 17. MEDIDAS CAUTELARES

En la propia decisión de apertura de investigaciones, o más adelante por parte del Oficial de Cumplimiento, se podrán adoptar las medidas cautelares que estime oportunas con el fin de conservar aquellos documentos o pruebas de otra índole que puedan ser necesarias en el desarrollo de la investigación y que corran el riesgo de desaparecer o ser alteradas.

ARTÍCULO 18. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR EN CASO DE DECIDIRSE LA APERTURA DE UNA INVESTIGACIÓN COMO CONSECUENCIA DE UNA DENUNCIA

1. En caso que la apertura de la investigación tenga por causa una denuncia interna o externa, el Oficial de Cumplimiento valorará si los hechos o comportamientos denunciados justifican ya, por sí solos, la apertura de una investigación, o si resulta necesario hacer algún tipo de indagación más, como recabar ulteriores aclaraciones al denunciante u otro tipo de información.

2. A la vista de esta investigación preliminar determinará la conveniencia de realizar la investigación o archivará la denuncia, dando cuenta a la Unidad de Cumplimiento.

ARTÍCULO 19. DENUNCIA DE MALA FE

En caso de que estime que la denuncia haya sido de mala fe, el Oficial de Cumplimiento dará cuenta a la Unidad de Cumplimiento, que, si secunda la mala fe, lo participará al área de Recursos Humanos para decidir acerca de la procedencia de un posible expediente disciplinario, y a la persona agraviada con el fin de que, si lo considera conveniente, ejerza las acciones legales oportunas.

ARTÍCULO 20. COLABORACIÓN DEL DENUNCIANTE

Con el fin de que el denunciante colabore con la investigación, el Oficial de Cumplimiento, con la autorización de la Unidad de Cumplimiento, podrá ofrecer al denunciante la atenuación o incluso exención de responsabilidad disciplinaria en la que pudiese haber incurrido, con independencia de las responsabilidades penales o administrativas en que pueda incurrir.

SECCIÓN 3ª TERCERA FASE DE LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 21. PLAN DE LA INVESTIGACIÓN

1. El plan de investigación será confeccionado por el Oficial de Cumplimiento y constará de los siguientes apartados:

- a) Equipo investigador, cuando se considere necesario por la complejidad de la investigación.
- b) Quién o quiénes serán investigados.
- c) Qué se investigará.
- d) Qué evidencia se debe de recolectar.
- e) Quién será entrevistado.
- f) Plan de trabajo que establezca las primeras diligencias de investigación, justificando su necesidad.
- g) Tipo de investigación conforme a lo establecido en artículo 8 del presente Protocolo.

ARTÍCULO 22. CAMBIO DE CLASE DE INVESTIGACIÓN EN EL TRANCURSO DE UNA INVESTIGACIÓN YA INICIADA

1. Es posible la existencia de investigaciones mixtas, que persigan más de dos de los objetivos antes señalados (por ejemplo, establecer la estrategia defensiva de la persona jurídica ante una posible imputación, corregir posibles carencias de los protocolos de prevención e imponer sanciones disciplinarias), o que una investigación se inicie con motivo de infracción disciplinaria y se convierta en una investigación no disciplinaria.

2. Cuando en el transcurso de una investigación se considere necesario modificar el tipo de investigación, por cambiar o ampliarse sus objetivos, se podrá hacer justificando la necesidad del cambio.

ARTÍCULO 23. COMPOSICIÓN DEL EQUIPO INVESTIGADOR

1. El equipo de investigación se constituirá en atención al tipo de investigación, al área de la misma y a la evitación de conflictos de intereses.

2. Se compondrá sólo del número imprescindible de personas para desarrollar la indagación.

3. Todos los miembros del equipo de investigación tienen deber de confidencialidad. Sólo podrán comunicar la información obtenida en el marco de la investigación y para los fines de la misma.

4. Se informará a los miembros del equipo de investigación de las posibles responsabilidades legales en las que podrían incurrir en caso de revelar indebidamente dicha información.

ARTÍCULO 24. MEDIDAS DE INVESTIGACIÓN

Las medidas de investigación podrán consistir en:

- a) entrevistas con administradores, directivos, empleados y con todos los Sujetos Obligados del GRUPO ERSHIP o con personas externas;
- b) entrevistas con las personas denunciadas o presuntamente responsables de irregularidades o comportamientos ilícitos;
- c) acceso a todo tipo de registros, archivos o cualquier tipo de documentación del GRUPO ERSHIP;
- d) solicitud de documentación a terceras personas;
- e) acceso a correos electrónicos de empleados, directivos y demás Sujetos Obligados del Grupo ERSHIP, con los límites que marca el derecho a la intimidad y conforme a lo dispuesto en el

- Protocolo de Seguridad de la Información;
- f) informes periciales;
 - g) otras que puedan ser razonablemente necesarias, siempre con respeto a los derechos de los investigados (de modo muy especial, a su honor e intimidad).

SECCIÓN 4ª CONCLUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 25. PRESENTACIÓN DEL INFORME

1. Concluida la investigación, el Oficial de Cumplimiento expondrá sus resultados y presentará un informe escrito de la misma al Consejo de Administración, o en quien éste delegue.
2. El informe deberá contener una relación de los hechos acaecidos o de la situación de la actividad investigada, una explicación de la investigación realizada y de los medios de los que se infieren tales hechos o situación, análisis de la prueba obtenida y credibilidad que se le da, personas investigadas y entrevistadas y una conclusión acorde con la finalidad de la investigación, y en su caso, la propuesta de la imposición de una medida disciplinaria.
3. El informe final deberá también contener la evaluación correspondiente del sistema preventivo y, en su caso, propuestas para su mejora.

ARTÍCULO 26. ARCHIVO Y CUSTODIA DE LAS INVESTIGACIONES

1. El expediente de la investigación será custodiado por el Oficial de Cumplimiento de forma que garantice que terceros no autorizados no tendrán acceso al mismo.

2. En caso de que el derecho de defensa del Grupo ERSHIP pudiese estar implicado, la custodia podrá corresponder a un abogado externo.

CAPÍTULO III. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL INVESTIGADO

ARTÍCULO 27. PRINCIPIOS GENERALES

1. Los derechos y obligaciones de las personas objeto de la investigación y del resto del personal del Grupo ERSHIP se reflejarán en el plan de la investigación de acuerdo con el tipo de investigación de que se trate.
2. Tienen carácter general los derechos y obligaciones que a continuación se enumeran:
 - a) En toda investigación debe prestarse la mayor atención a los derechos al honor, la intimidad, el buen nombre y la presunción de inocencia de los investigados, que deben ser respetados en todo momento. La discreción y la confidencialidad deben ser la regla durante la tramitación de las investigaciones internas. En caso de duda sobre si alguna de las diligencias de la investigación pudiese afectar de modo ilícito a los derechos de los investigados, deberá evacuarse consulta a Asesoría Jurídica.
 - b) El investigador, ya sea interno o externo, y su equipo tendrán acceso a todos los locales, despachos, archivos y documentos del Grupo ERSHIP y ningún empleado, directivo ni administrador podrá impedir su acceso.
 - c) Todos los departamentos y áreas del Grupo ERSHIP deberán

colaborar activamente con el investigador, que podrá recabar de ellos colaboración, documentación y apoyo técnico.

- d) En aquellos supuestos en los que se comuniquen datos de carácter personal entre diferentes entidades del Grupo ERSHIP, o con destino a oficinas o agencias del Grupo ERSHIP situas en diferentes comunidades autónomas, deberá cumplirse con lo dispuesto tanto en la normativa española en materia de protección de datos personales, como con la normativa europea en dicha materia.

ARTÍCULO 28. COLABORACIÓN DE EXPERTOS INFORMÁTICOS

1. Si fuera necesario para los fines de la investigación, el investigador podrá recabar la ayuda de expertos informáticos para la revisión de equipos informáticos y los correos electrónicos corporativos de las personas investigadas, de cuya transparencia a tales efectos se advierte en el Protocolo de Seguridad de la Información.

2. Se dejará constancia escrita de que el acceso no se lleva a cabo para indagar en secreto alguno, sino para los fines de gestión interna, vigilancia y debido control que corresponden al Grupo ERSHIP.

3. Esta revisión deberá atenerse estrictamente a lo establecido en el Protocolo de Seguridad de la Información del Grupo ERSHIP.

ARTÍCULO 29. REVISIÓN DE CORREOS ELECTRÓNICOS DE PERSONAS NO INVESTIGADAS

1. Si fuera necesario para los fines de la investigación, y bajo autorización previa de la Unidad de Cumplimiento,

el investigador podrá revisar asimismo los correos electrónicos de personas vinculadas a los hechos objeto investigación.

2. El investigador principal velará por el uso proporcionado de esta facultad.

3. Se dejará constancia escrita de que el acceso no se lleva a cabo para indagar en secreto alguno, sino para los fines de gestión interna, vigilancia y debido control que corresponden al Grupo ERSHIP.

4. El acceso a los datos en los correos electrónicos de personas no investigadas deberá llevarse a cabo conforme a lo establecido en el Protocolo de Seguridad de la Información del Grupo ERSHIP.

ARTÍCULO 30. OBLIGACIONES DEL PERSONAL ERSHIP

1. Los empleados, directivos, administradores y demás Sujetos Obligados del Grupo ERSHIP responderán de manera diligente, completa y veraz a todas las preguntas que versen sobre el desempeño de sus actividades profesionales dentro del Grupo ERSHIP.

2. La aportación intencionada o manifiestamente negligente de una información no veraz o incompleta será considerada una infracción disciplinaria conforme al artículo 16 del Código de Conducta.

3. Conforme al principio de buena fe en las relaciones laborales, los empleados, directivos administradores y demás Sujetos Obligados del Grupo ERSHIP deben también responder de manera diligente, completa y veraz a preguntas que no estén relacionadas directamente con el desempeño de sus actividades profesionales, siempre y cuando la pregunta tenga un interés legítimo y su respuesta no pueda comportar un

perjuicio relevante al empleado o directivo.

ARTÍCULO 31. INVESTIGACIONES RELACIONADAS CON UNA IMPUTACIÓN PENAL PARA ERSHIP

1. En las investigaciones derivadas de una imputación penal para el Grupo ERSHIP, las declaraciones realizadas por cualquier persona están cubiertas por el derecho a la confidencialidad en las relaciones entre el abogado y el Grupo ERSHIP.

2. Las personas entrevistadas serán informadas expresamente de esta circunstancia.

ARTÍCULO 32. INVESTIGACIONES RELACIONADAS CON PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

En las investigaciones relacionadas con procedimientos disciplinarios, las personas objeto de una investigación tienen los siguientes derechos:

- a) A ser informados de la apertura del expediente y de la razón del mismo.
- b) A consultar el expediente. El investigador garantizará que este derecho no perjudique la garantía de confidencialidad del denunciante de buena fe ni el derecho del Grupo ERSHIP o de terceras personas a la reserva de documentos u otras informaciones.
- c) A aportar o solicitar que se aporte a la investigación la documentación que estime pertinente.
- d) A solicitar del Oficial de Cumplimiento la realización de medidas de investigación que estimen necesarias para su defensa.

ARTÍCULO 33. INCENTIVOS A LA COLABORACIÓN CON LA INVESTIGACIÓN

1. El Oficial de Cumplimiento podrá ayudarse de los siguientes medios para procurar la obtención de la máxima información durante el curso de la investigación:

- a) Allá donde la investigación lo requiera, el Oficial de Cumplimiento podrá garantizar el anonimato no sólo de los denunciantes, sino también de los investigados que colaboren en la investigación, en especial cuando su colaboración permita acceder a documentos o pruebas materiales que soporten su aportación.
- b) De modo excepcional, y sólo cuando el éxito de la investigación lo requiera, el Oficial de Cumplimiento podrá ofrecer a los investigados incentivos a colaborar con la investigación, tales como la atenuación o incluso exoneración de la responsabilidad disciplinaria.

2. Estas ofertas deben sujetarse a las siguientes condiciones:

- a) deben de ser proporcionadas a la utilidad que pueda reportar la información requerida;
- b) deben realizarse con un plazo para su aceptación; y
- c) estarán supeditadas a que la información suministrada sea veraz y completa.

3. En caso de descubrirse que la persona investigada no ha cumplido con estos requisitos y que la información suministrada es falsa o fraudulentamente parcial, los compromisos adoptados por el Oficial de Cumplimiento decaerán.

ARTÍCULO 34. CONSERVACIÓN DE LA INFORMACIÓN

1. En las investigaciones que hayan detectado alguna irregularidad, si no se hubiese podido probar quién es el autor, los datos de carácter personal no deberán ser conservados tras la finalización del expediente, de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos de Carácter General. Esta limitación no afecta a los expedientes que contengan datos que la persona jurídica pudiese necesitar a los efectos de ejercer su derecho de defensa, ni a los casos en los que el Grupo ERSHIP optase por ejercer acciones legales o denunciar los hechos a las autoridades.

2. La Unidad de Cumplimiento realizará y conservará un resumen de todo expediente iniciado, que en cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal no incluirá información personal de los implicados.

3. Si el contenido del expediente pudiese afectar al derecho de defensa de la persona jurídica, su conservación podrá corresponder a un abogado externo, y en el archivo se dejará únicamente una referencia a dicho expediente.

ARTÍCULO 35. LAS ENTREVISTAS

Las entrevistas a testigos, investigados o cualquier persona que pueda tener información sobre los hechos objeto de la investigación deben realizarse de la siguiente forma:

- a) La entrevista debe realizarse en el contexto de una reunión privada.
- b) Deberá informarse a la persona que la razón de la entrevista es que se está llevando a cabo una investigación, pero sin dar detalles en demasía, ni en lo

referente a las personas investigadas, ni en aquello que no sea necesario para el curso de la entrevista.

- c) Se debe advertir del deber de decir la verdad en todo momento, so pena de sanción disciplinaria.
- d) Se debe comunicar que la información que se obtenga de la entrevista quedará custodiada bajo la máxima confidencialidad y será utilizada única y exclusivamente para los fines de la investigación.
- e) El investigador no debe emitir opiniones ni conclusiones sobre la investigación que se está realizando. Debe mantener una posición neutra respecto a la investigación en todo momento y con el objetivo de obtener la mayor cantidad de información posible.
- f) El investigador no puede dar a conocer al entrevistado lo que otros entrevistados han declarado.

CAPÍTULO IV. DISPOSICIONES ADICIONALES

ARTÍCULO 36. REVISIÓN DEL PROTOCOLO DE INVESTIGACIONES INTERNAS

1. El presente Protocolo deberá mantenerse permanentemente actualizado.

2. Serán causas de actualización del Protocolo:

- a) Cambios en el entorno legislativo.
- b) Adaptación a políticas, recomendaciones o estándares establecidas por ERSHIP.

- c) Introducción de todas aquellas modificaciones que sean necesarias para mejorar la operativa de prevención derivada de los desarrollos y mejores prácticas observados en el sector o del análisis de aquellos puntos de mejora identificados por la Unidad de Cumplimiento o por el experto externo.

3. Bajo la responsabilidad de la Unidad de Cumplimiento se llevará un registro de los cambios del Protocolo. Dicho registro incluirá la indicación resumida de las modificaciones efectuadas, causas que han motivado dichos cambios, así como las fechas en las que éstos se han llevado a cabo.

4. Se harán las modificaciones del Protocolo que pudieran resultar necesarias como resultado del procedimiento de actualización.

5. Una vez aprobadas las modificaciones, se pondrá el Protocolo a disposición de todas las personas afectadas y sujetas a su cumplimiento.