

**Política de Cumplimiento
relativa a la Prevención Penal
(PPP)**

Índice

- 1 Compromiso del Órgano de Gobierno y de la Alta Dirección**
- 2 Objeto**
- 3 Alcance**
- 4 Elementos del Sistema de Cumplimiento Penal**
- 5 Principios aplicables de cultura de cumplimiento y objetivos**
- 6 Identificación de actividades con riesgo penal**
- 7 Obligación de informar sobre conductas potencialmente contrarias**
- 8 Compromiso de mejora continua y Revisión periódica**
- 9 Consecuencias del no cumplimiento; infracciones y sanciones**
- 10 Disponibilidad de la PPP para empleados y terceras partes. Obligación de su recepción, entendimiento y aceptación**
- 11 Aprobación, vigencia, interpretación**

1 Compromiso del Órgano de Gobierno y de la Alta Dirección

Bajo la óptica de la responsabilidad penal de la persona jurídica, la empresa, y no sólo la persona física, puede ser responsable de determinados delitos cometidos en nombre o por cuenta de la misma, o a título particular, pero que directa o indirectamente suponga un cierto beneficio para la sociedad persona jurídica.

Para que concurra la responsabilidad penal de la persona jurídica se requiere, además, que el subordinado/empleo/directivo/administrador (en adelante, “empleado”), haya podido llevar a cabo el hecho delictivo por no haber ejercido aquella sobre él “el debido control”, atendidas las concretas circunstancias del caso.

La finalidad de la presente Política de Cumplimiento relativa a la Prevención Penal, o Política de Prevención Penal (PPP), es la integración en un documento, público y comprensible, de las obligaciones de la sociedad (Abengoa y todas sus filiales controladas), en materia de prevención penal, de su difusión a los empleados para su debido entendimiento y aceptación, con toda la información relevante y aplicable normativamente exigida, presidido por la iniciativa y supervisión del Consejo de Administración de Abengoa, con la finalidad de la consolidación de la cultura de cumplimiento en el grupo (Abengoa y sus filiales controladas), la ética empresarial, la transparencia y la responsabilidad social.

Esta Política es de obligado cumplimiento para todos los empleados, y la supervisión y control de su debida aplicación corresponde a la dirección y a los administradores. No se admiten excepciones. El nivel de tolerancia es cero; Abengoa no admite una conducta profesional contraria o fraudulenta con respecto a la legislación vigente, la jurisprudencia y las prácticas y principios internacionales adoptados y asumidos voluntaria y expresamente por Abengoa.

Todas las actuaciones realizadas en el ejercicio de las funciones profesionales de los empleados deben estar presididas por el conocimiento, rigor, orden y responsabilidad.

Cualquier actuación que implique una vulneración de la legalidad está expresa y taxativamente prohibida.

Tras la entrada en vigor de la reforma del Código Penal operada por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, Abengoa acometió un proceso de revisión y actualización de sus sistemas de control para garantizar su adecuación a las nuevas exigencias legales, en particular en atención a lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal, extremando las medidas de prevención para evitar la comisión de posibles ilícitos penales en su entorno. Asimismo, tras la aprobación de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo y, en especial, los nuevos artículos 31 ter y 31 quáter el Modelo ha sido revisado y, con posterioridad, tanto la Fiscalía General del Estado como la jurisprudencia han desarrollado algunas cuestiones en relación con esta materia que son tomadas en consideración, junto con los requisitos y parámetros para la auditoría del Sistema de Cumplimiento Penal de Abengoa.

Por ello, se ha procedido a la actualización de la Norma de Obligado Cumplimiento y del Programa específico de Prevención Penal. Para ello, se han revisado, registrado y valorado los posibles riesgos penales a los que se enfrenta Abengoa, así como los controles existentes orientados a paliar estos riesgos, adoptando las medidas necesarias para actualizar y reforzar estos controles a la luz de los

riesgos identificados. En el mismo sentido, y tras la reforma del Código Penal, donde la responsabilidad penal se extiende a las Personas Jurídicas, resultó de interés establecer unos modelos de organización y gestión donde se recojan las medidas de vigilancia y control, reforzando la gestión de los riesgos de incumplimiento, e impulsando la mejora en la coordinación de la prevención de conductas de incumplimiento.

La Función de Cumplimiento Normativo fue inicialmente implantada como tal en Abengoa por acuerdo de su Consejo de Administración de 24 de junio de 2013, para todo el grupo. Esta Función es el soporte básico y fundamental para el cumplimiento, tanto de la normativa vigente, como de las políticas y regulaciones internas de Abengoa, por parte de los empleados, directivos y administradores que lo integran.

Esta Política (PPP), responde a la voluntad del Consejo de Administración de Abengoa de actualizar y adecuar su sistema de gestión de cumplimiento sobre la normativa del Código Penal, aplicando los conceptos que utilizan los jueces y Tribunales en sus resoluciones para valorar los límites razonables para la implantación de esta política y, así mismo, teniendo en consideración los criterios contenidos en la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado sobre la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, la jurisprudencia de los tribunales y los estándares establecidos en las normas UNE 19.600, sobre sistemas de Gestión de Compliance, y UNE 19.601, sobre Gestión de Compliance Penal.

Esta Política describe, someramente, las diferentes figuras penales que, de conformidad con lo previsto en el artículo 31 bis del Código Penal español, pueden ser imputables a las personas jurídicas en España, especificando que tipo de actividades en la sociedad conllevan un cierto riesgo cuya materialización daría lugar al ilícito penal.

Las conductas de riesgo descritas en la Política y, por extensión, la responsabilidad penal de las personas jurídicas según la normativa penal española, se producirá por los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por (a) sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho, cuando se trate de los supuestos previstos en el Código Penal, y (b) aquéllos que, estando sometidos a la autoridad de los representantes legales y administradores (del apartado anterior), hayan podido cometer un delito por no haberse ejercido sobre ellos el debido control, atendidas las concretas circunstancias del caso.

Siendo el Consejo de Administración de Abengoa el órgano materialmente competente y responsable de aprobar la estrategia y las políticas corporativas del grupo, así como los programas y sistema de cumplimiento, el Consejo de Administración de Abengoa, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en sendas reuniones de 27 de julio de 2020, ha aprobado la presente Política de Prevención Penal, y la actualización (v.julio-2020) de la Norma de Obligado Cumplimiento de Cumplimiento, con su documentación anexa y complementaria. Al mismo tiempo, el Consejo de Administración ha ratificado al actual Director de Cumplimiento como tal, verificando la actualización de su perfil y nivel de formación acorde para tal responsabilidad.

2 Objeto

El presente documento tiene naturaleza de Política Corporativa y como tal esta integrada como anexo de la Norma de Obligado Cumplimiento de Cumplimiento Normativo, dentro de la normativa

interna y sistemas comunes de gestión del grupo Abengoa, con vocación de ser implantada y aplicada en todas las empresas que constituyen este.

La PPP tiene por objeto desarrollar el compromiso de Abengoa y sus empresas controladas en la implantación dentro de sus sistemas comunes de gestión, de un programa de cumplimiento y prevención penal proactivo de cara a:

- a. Determinar las situaciones, procesos o acciones que pueden incidir en la comisión de un delito.
- b. Prevenir y establecer los controles preventivos de cualquier proceso o situación que en el desarrollo de la actividad de la empresa pueda derivar en dichas acciones.
- c. Implantar las medidas de prevención, detección, mitigación y/o corrección disciplinaria sobre actuaciones que puedan derivar o facilitar comportamientos delictivos de componente penal.

Este compromiso se sustenta en unos principios de actuación para los empleados y directivos que no sólo se vinculan al cumplimiento del marco legal existente, sino que se refuerzan con la asunción de los principios adoptados en el Código de Conducta Profesional aprobado por el Consejo de Administración y con los programas de cumplimiento. Esta responsabilidad adquiere especial relevancia para los directivos y administradores de Abengoa, por su papel de supervisores, como representantes de la empresa y por la ejemplaridad que deben dar en el cumplimiento de sus obligaciones.

3 Alcance

La PPP es de aplicación a todos los administradores, dirección y empleados de Abengoa y sus empresas controladas, específicamente en España, y en el resto de geografías en tanto forma parte de la normativa interna de obligado cumplimiento de la compañía y de sus sistemas comunes de gestión.

La PPP se aplica a todas las actividades, tanto principales como accesorias, realizadas directa o indirectamente por los empleados de Abengoa y por aquellas personas que estén sometidos al control de aquellos, bien por exigencia legal, contractual o de específico deber de vigilancia.

La adhesión de las empresas de Abengoa habrá de formalizarse mediante decisión de sus órganos de administración.

4 Elementos del Sistema de Cumplimiento Penal

La Función de Cumplimiento, responsable de la prevención penal corporativa junto con los directores de área que tengan asignada legalmente dicha responsabilidad en el ámbito de sus competencias, (prevención de riesgos laborales y recursos humanos, medio ambiente, tecnologías de la información, responsable de protección de datos, secretaría del consejo, estados financieros, etc.), poseerá, en relación con cada sociedad dependiente, departamento corporativo o unidad de negocio, entre otras, las siguientes competencias:

- a) Supervisar el funcionamiento, implantación, desarrollo, cumplimiento y comunicación de la Norma de Cumplimiento Normativo, de los Programas de Cumplimiento, del Programa de Prevención Penal y de la presente Política.
- b) Impulsar y coordinar la revisión y actualización del Programa de Prevención Penal, lo que incluirá la actualización del registro de riesgos. Esta revisión se realizará en base a un modelo que establece una periodicidad de revisión variable de cada empresa en función de su volumen y riesgo y siempre que los cambios normativos o las evoluciones jurisprudenciales así lo aconsejen.
- c) Definir los objetivos, alcance y prioridades del modelo de evaluación del Programa de Prevención Penal.
- d) Proponer las modificaciones o actualizaciones necesarias al Programa de Prevención Penal, y en particular, las mejoras que deban emprenderse a la vista de las conclusiones alcanzadas en las revisiones anteriores, así como de los posibles incumplimientos que se hayan detectado mediante la supervisión continua del Modelo.
- e) Recibir todas las sugerencias que en relación con el Programa de Prevención Penal se realicen, así como dar a dichas sugerencias la correspondiente tramitación para que sean adecuadamente tenidas en cuenta.
- f) Conocer, con todo el nivel de detalle que sea requerido, y evaluar, los resultados de las pruebas realizadas en el curso de la revisión del Programa.
- g) Conocer y dar seguimiento a las investigaciones internas sobre actuaciones, situaciones o hechos sospechosos que puedan abrirse en relación con dichas pruebas y controles o, en general, con la aplicación del Programa, de acuerdo con Auditoría Interna.
- h) Conocer y dar seguimiento a los casos en los que un órgano jurisdiccional pueda iniciar un procedimiento judicial que afecte a la sociedad a la que se refiera el Programa, con independencia de que se haya identificado o no como área de riesgo o mejora, o de que se haya o no abierto la investigación interna correspondiente. Proponer la línea de defensa adecuada para la compañía.
- i) Con carácter general, impulsar y supervisar la resolución de incidencias, así como la implantación y seguimiento de las recomendaciones de mejora del Programa que hayan podido formularse.
- j) Informar regularmente a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y al Consejo de Administración de Abengoa. sobre el funcionamiento del Programa, incluyendo los incumplimientos o incidencias materiales detectadas, así como el plan de acción o medidas adoptadas para resolverlas.
- k) Informar periódicamente al presidente ejecutivo de los trabajos realizados por el departamento de Cumplimiento, cumplimiento de objetivos, propuesta de mejoras, incidencias y lo que convenga a la reputación de la compañía.

El Sistema de Cumplimiento Penal de Abengoa está integrado por la Norma de Obligado Cumplimiento Normativo, como política corporativa e integrada en los sistemas comunes de gestión; por los Programas de Cumplimiento específicos, que forman parte de aquella, por el Programa de Cumplimiento o Prevención Penal y la presente Política de Prevención Penal; y por el Código de Conducta Profesional.

De forma enunciativa, las principales actuaciones para la aplicación del Sistema de Cumplimiento Penal son las siguientes:

- (a) Evaluación de riesgos y actividades de control y la identificación de las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los hechos delictivos previstos en la normativa.
- b) Las actividades de control consisten en protocolos o procedimientos que concretan el proceso de formación de la voluntad, adopción de decisiones y ejecución de las mismas de los miembros de la compañía.
- c) Los escenarios de riesgos identificados y las actividades de control se expresan en una matriz de procesos, riesgos y controles donde, además, se identifica el responsable de la Organización para la adecuada descripción y ejecución de los controles.
- d) Actividades de supervisión. El Sistema de Cumplimiento Normativo Penal será supervisado de forma continua para garantizar que su diseño y operatividad resulten adecuados a las exigencias de la normativa aplicable, siendo el Consejo de Administración el órgano encargado de la supervisión de su adecuado funcionamiento, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a quien le corresponde la realización de las siguientes actividades:
 - I. Evaluación del Sistema de Cumplimiento Penal.- De forma periódica, realiza la valoración del diseño y de la operatividad de las actividades de control contempladas en el Sistema de Cumplimiento Penal.
 - II. Planes de acción ante deficiencias.- Para cada deficiencia identificada en el Sistema de Cumplimiento Penal, se diseñará e implantará un plan de acción adecuado para mitigar el riesgo asociado al control deficiente, el cual será diseñado por el responsable del proceso con el apoyo de Auditoría Interna, que velará a su vez por su adecuada implantación.
 - III. Respuesta ante incumplimientos.- Ante casos de incumplimiento del Sistema de Cumplimiento Penal, o ante la identificación de hechos delictivos, coordinará, con el asesoramiento y colaboración de Asesoría Jurídica y Auditoría Interna, las investigaciones necesarias.

Corresponde al Responsable de Cumplimiento Normativo (o Chief Compliance Officer (CCO)) el desarrollo de la Función de Cumplimiento en los campos de actuación enunciados a continuación.

1. Promoción y asimilación de la cultura de cumplimiento, garantizando, en colaboración con todas las áreas y departamentos, la transmisión del concepto de efectivo y real conocimiento de las normas que les afecten, bajo el marco del Código de Conducta Profesional y con las Políticas de Cumplimiento y los programas y procedimientos que las desarrollen.
2. Gestión del riesgo de cumplimiento normativo, estableciendo como prioridad la identificación, análisis y evaluación de los riesgos penales manteniendo una actitud tanto preventiva como reactiva eficiente.
3. Asesoramiento y evaluación del marco normativo de referencia, trasladando al Órgano de Administración cualquier consideración necesaria respecto al marco normativo penal, en referencia al cumplimiento del mismo y al impacto que cualquier modificación en dicho marco penal pudiera tener en su actividad, en colaboración con Asesoría Jurídica.
4. Control reactivo de inobservancias o incumplimientos, con base en una gestión eficiente del Código de Conducta Profesional y en la definición de los sistemas y procedimientos correctivos para actuaciones ilícitas en coordinación con el área de Recursos Humanos.
5. Información al Órgano de Administración de la gestión realizada, reportando sobre cualquier situación relevante que incida en el cumplimiento normativo, anualmente sobre la situación general y aspectos trascendentes de la función de cumplimiento así como oportunamente sobre cualquier cuestión requerida por el Órgano de Administración.

5 Principios aplicables de cultura de cumplimiento y objetivos

La honradez, integridad, eficiencia, transparencia y la profesionalidad de los empleados, directivos y consejeros del grupo Abengoa es fundamental para mantener la buena reputación y el éxito de la compañía.

El fin último del Código de Conducta Profesional es fomentar de forma abierta y transparente el rigor profesional, estableciendo un estándar de comportamiento aplicable a la totalidad de la plantilla, sin excepción. Constituye por tanto una declaración expresa de sus valores, principios y pautas de conducta que deben guiar el comportamiento y consolidar la cultura de todas las personas del grupo en el desarrollo de su actividad profesional. Estos valores compartidos están en la base histórica de la cultura corporativa de Abengoa, y por lo tanto no son ajenos, ni importados, ni impuestos, y son seguidos e impulsados desde los órganos de administración de la compañía hasta cada empleado pasando por la alta dirección con su ejemplo.

El Código orienta las relaciones de todos los empleados de Abengoa con los grupos de interés, compartiendo los valores corporativos que forman parte de la cultura ética empresarial del grupo.

Abengoa no permite, ni autoriza ni consiente en modo alguno ni bajo ninguna circunstancia que sus empleados, administradores y directivos realicen actos u operaciones delictivas, ni que participen

en acciones u operaciones de carácter ilícito, ni que se pretenda con ello obtener un beneficio personal o favorecer cualquier interés que presuman de la empresa.

Adicionalmente, siendo el objetivo del Código fomentar un comportamiento profesional ético, se prevén mecanismos de seguimiento y control, que garanticen su cumplimiento. Abengoa dispone de un programa de Cumplimiento, una dirección de Cumplimiento Normativo y una Comisión de Buenas Prácticas para velar por su cumplimiento.

Abengoa, sus órganos de gobierno y la alta dirección actuarán, y exigirán que se actúe en todo momento, con pleno respeto a lo establecido en la legislación vigente y de acuerdo con lo dispuesto en su Sistema de Cumplimiento Penal, con el objetivo principal de tratar de prevenir, detectar, evitar y responder adecuadamente ante la comisión de cualesquiera hechos que puedan ser constitutivos de delitos según la normativa penal aplicable en cada momento.

La prevención, detección y la adecuada reacción ante posibles hechos delictivos, exige la existencia de mecanismos adecuados dentro de su organización para su consecución mediante el desarrollo normativo de los principios generales de la presente Política, así como el establecimiento de procedimientos suficientes de gestión de los riesgos penales, particularmente, en lo referente a medidas anti soborno, minimizando así la exposición al riesgo de la organización.

Abengoa asume el compromiso de difundir el deber de todos los miembros de su organización de informar de buena fe sobre hechos o conductas que sean fundamentalmente sospechosas de constituir hechos delictivos, estableciendo los canales, mecanismos y medios adecuados para su comunicación, investigación imparcial e inmediata y eventual sanción por parte de las instancias correspondientes de la organización, garantizando en todo caso la indemnidad del informante de buena fe de tales hechos o conductas y su confidencialidad.

Abengoa presta especial atención a cualquier actuación de sus empleados relativa a la corrupción pública o a particulares, y al fraude. Por ello, el Sistema de Cumplimiento Penal presta especial atención a la prevención, detección y adecuada reacción contra dichas conductas terminantemente prohibidas, transmitiendo la importancia de la contribución de toda la organización a la lucha contra ellas.

Regalos o invitaciones: En el caso de regalos o invitaciones a clientes actuales o potenciales o cualquier agente o intermediario de los mismos y para todos los regalos o invitaciones a terceras partes que superen 50 USD acumulados, o su equivalente en moneda local, deberá contar con la aprobación previa, expresa y escrita del director de la sociedad, con conocimiento del director de Cumplimiento. Cualquier tipo de facilitación, regalo, invitación (distinta a reuniones oficiales en el curso ordinario de los negocios que pueden incluir gastos ordinarios de manutención) a funcionarios públicos, miembros de la Administración, personas políticamente expuestas y partidos políticos y sus miembros está expresamente prohibida.

Diligencia debida con la contraparte: Asimismo, para los acuerdos con terceras partes, la aprobación de la operación llevará anexa un cuestionario obligatorio para la identificación de la contraparte, naturaleza de la operación, origen de fondos y aplicación de fondos, a cumplimentar y cursar por cada sociedad de manera previa a la contratación con un cliente o con un proveedor o

consultor de bienes o servicios. Es por tanto obligatorio y previo para toda sociedad y para toda operación.

Cláusulas contractuales: los acuerdos de negocio con terceras partes incluirán la propuesta de un clausulado específico que imponga la practica anticorrupción entre las partes para con terceros.

6 Identificación de actividades con riesgo penal

La posible comisión de delitos atribuibles a las personas jurídicas se vincula a los tipificados en la Parte Especial del Código Penal y detallados en la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado:

1. Tráfico ilegal de órganos humanos
2. Trata de seres humanos
3. Prostitución/ explotación sexual/ corrupción de menores
4. Descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático
5. Estafas
6. Frustración de la ejecución
7. Insolvencias punibles
8. Daños informáticos
9. Contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores
10. Blanqueo de capitales
11. Financiación ilegal de los partidos políticos
12. Contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social
13. Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros - Urbanización, construcción o edificación no autorizables
14. Contra los recursos naturales y el medio ambiente - Relativos a las radiaciones ionizantes
15. Riesgos provocados por explosivos y otros agentes
16. Contra la salud pública (tráfico de drogas); contrabando
17. Falsificación de moneda
18. Falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viajes
19. Cohecho
20. Tráfico de influencias
21. Delitos de odio y enaltecimiento
22. Financiación del terrorismo
23. Relativos a la manipulación genética
24. Alteración de precios en concursos y subastas públicas
25. Negativa a actuaciones inspectoras
26. Delitos contra los derechos de los trabajadores
27. Asociación ilícita
28. Organización y grupos criminales y organizaciones y grupos terroristas

Abengoa tiene establecido y aplica los programas de cumplimiento para la eficaz gestión de los riesgos penales que potencialmente pudieran derivarse de sus actividades. La gestión se basa en la identificación de los riesgos; su prevención, y el control y la comunicación de los resultados del

mismo, partiendo de la información suficiente para conocer la clase, la naturaleza y la entidad de los ilícitos que pudieran cometerse en el ámbito del desarrollo de las actividades comerciales de la empresa. Sus empleados, administradores y directivos, así como las terceras partes relacionadas en materias comerciales o contractuales, tienen el deber de denunciar –por medio de los canales pertinentes y puestos a su disposición- cualquier acción u omisión que pueda interpretarse como constitutiva de delito.

En el Anexo 1 de esta Política se detallan aquellas conductas de riesgo que, por parte de los empleados de la sociedad dentro de su área de actividad, de ser llevadas a cabo, podrían derivar en una responsabilidad penal para la compañía, sin perjuicio de la responsabilidad personal de su autor material; todo ello en relación con el listado anterior de delitos.

7 Obligación de informar sobre conductas potencialmente contrarias

El Canal de Denuncias es un procedimiento escrito para el envío, entre otros, de quejas o preocupaciones relativo a todo tipo de conductas que se presuman ilícitas cometidas por un empleado, bien sea por contravenir una norma legal o una norma aceptada voluntariamente por la compañía así como a los incumplimientos del Código de Conducta de Abengoa.

La sociedad recomienda encarecidamente que se de curso mediante este canal por los empleados y terceros, a cualquier sospecha de buena fe de conducta ilícita o potencialmente ilícita. De acuerdo con el Código de Conducta es obligación de todos los empleados velar por la correcta licitud en la compañía y por tanto deben ser denunciadas cualesquiera conductas impropias.

La compañía garantiza la no adopción de ningún tipo de medida de represión, discriminación o sanción expresa o implícita contra ninguna denunciante de buena fe. La buena fe se presume.

Es el único instrumento de denuncia oficialmente reconocido, por ser trazable y documentable e inalterable, con la finalidad de servir para:

- (a) la recepción, custodia y tratamiento de denuncias recibidas por la Compañía
- (b) el envío por parte de los empleados de la Compañía, de manera confidencial y anónima si lo desean, de información de buena fe, acerca de conductas ilícitas presuntamente cometidas por empleados.

Todas las denuncias deberán ser presentadas por escrito en lengua española o inglesa si es posible, y deberán ser enviadas a través de la dirección de correo electrónico preparada a tal efecto (audit_channel@abengoa.com) o bien en un sobre sellado al Director de Cumplimiento (Corporate Compliance Officer, “CCO”) de Abengoa.

Dirección postal:

Oficial de Cumplimiento (Corporate Compliance Officer, “CCO”) de Abengoa
D. Miguel Ángel Jiménez-Velasco Mazarío

c/ Energía Solar 1 – Campus Palmas Altas; Edificio D - 3a Planta. 41014 Sevilla (España)

De uso previsto para terceros, a través de la cumplimentación de un formulario incluido en la página web de Abengoa (<http://www.abengoa.es>).

Todas las comunicaciones, hayan sido recibidas por el canal interno o externos, serán sometidas a una investigación preliminar por el Departamento de Auditoría Interna de Abengoa con conocimiento del Director de Cumplimiento. De dicha investigación se obtiene el Informe de Investigación de la Denuncia y reporta las conclusiones alcanzadas de acuerdo a la naturaleza de los hechos denunciados y en su caso la propuesta de sanción para su elevación al Comité de Auditoría.

Adicionalmente, se elaborará una lista o documento de recomendaciones encaminadas a mejorar los controles internos que hayan sido identificados como deficientes a raíz de la denuncia.

La investigación se cierra con el informe final y en su caso la sanción impuesta.

8 Compromiso de mejora continua y Revisión periódica

El Director de Cumplimiento Normativo (CCO) es el encargado de controlar y supervisar de forma continua lo dispuesto en esta Política. Se realizará al menos una auditoría con carácter anual y rotativa entre los distintos puntos identificados con más alto riesgo de comisión de malas prácticas profesionales, según el indicador riesgo- país incluido en el mapa de riesgos de Abengoa o bien en aquellos lugares donde se sospeche pueda acaecer un incumplimiento normativo. El Director de Cumplimiento evaluará anualmente el cumplimiento y la eficacia del PPP e informará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y al Consejo de Administración.

Sobre estas auditorías se realizará un informe en el que se deberá incluir el trabajo realizado así como el resultado del mismo que se expondrá de manera detallada en el siguiente o posterior Consejo de Administración que se convoque tras la realización de la actividad auditora.

Las tareas de evaluación, control y supervisión se realizarán siguiendo el procedimiento establecido en el Sistema de Cumplimiento Penal (Norma de Obligado Cumplimiento de Cumplimiento Penal y de Prevención Penal). El departamento de Auditoría Interna revisará la adecuación y la eficacia de las medidas de control interno relativas al cumplimiento de la normativa penal, evaluando el cumplimiento y la efectividad del PPP.

9 Consecuencias del no cumplimiento; infracciones y sanciones

El trabajador incurre en una falta cuando incumple de forma negligente o dolosa sus obligaciones; tanto las laborales donde se enmarca el desarrollo profesional de su actividad de manera lícita como la confianza empresarial en su correcto desempeño.

El régimen sancionador estará a resultas de la normativa laboral local aplicable al empleado en cuestión, al Convenio colectivo si lo hubiese y al Estatuto de los Trabajadores.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Como criterio general, la comisión de un ilícito penal es una conducta muy grave, pudiendo ser sancionada con el despido justificado. La sanción depende del tipo de falta cometida y de la normativa laboral local aplicable. De forma orientativa se establece:

Las faltas leves: Las sanciones pueden consistir en amonestaciones y en suspensiones de empleo y sueldo de hasta 7 días.

Por faltas graves: Pueden conllevar suspensiones de empleo y sueldo de hasta 20 días y/o despido.

Por faltas muy graves: Pueden consistir en inhabilitaciones para el ascenso y en suspensiones de empleo y sueldo que pueden alcanzar hasta los 6 meses de duración y despido.

En ningún caso podrán imponerse sanciones que supongan la condena a pagar una multa económica, o que reduzcan las jornadas de descanso o las vacaciones a que tiene derecho el trabajador.

El trabajador no podrá ser sancionado dos veces por la misma falta, pero sí tantas veces como faltas cometidas.

El Director de Cumplimiento, en el desempeño de su cargo, en coordinación con Auditoría Interna, al detectar un incumplimiento de cualquiera de las normas referidas en la presente Política, así como de cualquier otra norma cuya falta de observancia pudiera derivar en responsabilidad para el empleado y/o para la empresa, iniciará el oportuno expediente de investigación para su análisis y conclusiones, y si procede la propuesta de sanción.

Sin perjuicio de lo anterior, el Director de Cumplimiento como órgano encargado del control del cumplimiento normativo, se encargará de que se proceda a informar convenientemente a las autoridades públicas pertinentes cuando dicha infracción supusiera una falta o un delito tipificado como tal en cualquiera de los ordenamientos jurídicos cuyas observancia legal resulte necesaria debido a la actividad que en ellos desarrolle la compañía.

Abengoa facilitará su máxima colaboración en las acciones e investigaciones desarrolladas por las Autoridades Judiciales, la inspección habilitada para ello, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado u órgano público pertinente, relativas a posibles comisiones de actos delictivos en beneficio de la empresa, sin perjuicio de los derechos que asistan a su defensa.

En el caso de que la acción ilícita fuera cometida por empresas proveedoras, colaboradoras o que presten cualquier tipo de servicios a Abengoa, se podrá proceder a la resolución de la relación mercantil, dentro del marco previsto en la vigente legislación.

10 Disponibilidad de la PPP para empleados y terceras partes. Obligación de su recepción, entendimiento y aceptación. Formación.

La formación en materia de cumplimiento normativo de los empleados y directivos es la base para su correcto comportamiento, por lo que se establecerán acciones formativas e informativas generales de cara a mantener en aquellos, una cultura de cumplimiento alineada con los principios que sustentan el sistema de prevención penal. Igualmente se abordarán las acciones formativas concretas necesarias relacionadas con aspectos normativos específicos para determinados puestos de trabajo.

La presente PPP debe se puesta en conocimiento de todos los empleados mediante su publicación en la intranet de la compañía y sus filiales, así como de terceros y partes interesadas mediante su publicación en la web de Abengoa y sus filiales.

Los empleados, administradores y alta dirección deberán hacer constar expresamente su conocimiento y aceptación de la presente Política, así como su compromiso de renovación anual.

11 Aprobación, vigencia, interpretación

La presente Política de Cumplimiento y Prevención Penal ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Abengoa, S.A. en su reunión de 27 de julio de 2020, entrando en vigor en el mismo momento y siendo aplicable a todos sus empleados y situaciones.

Esta Política habrá de mantenerse actualizada y podrá ser para ello revisada anualmente, y de forma extraordinaria, cada vez que se produzcan variaciones en los objetivos estratégicos o legislación aplicable, procediéndose a presentar una propuesta de modificación por parte del Director de Cumplimiento a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y de ahí al Consejo de Administración.

El presente documento ha sido incorporado como propio, y está plenamente vigente desde dicha fecha, mediante su aprobación por el órgano de administración, de:

Abengoa, S.A., con fecha 27 de julio de 2020

Abengoa Abenewco 1, S.A., con fecha 27 de julio de 2020

Abengoa Energía, S.A., con fecha 27 de julio de 2020

Abengoa Agua, S.A., con fecha 27 de julio de 2020

Instalaciones Inabensa S.A., con fecha 27 de julio de 2020