

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN PENAL (COMPLIANCE PROGRAM) DE LA COMPAÑÍA HOZONO GLOBAL GRUPO CORPORATIVO SL: SISTEMA DISCIPLINARIO

Sistema Disciplinario del Modelo de Gestión de Riesgos Penales del HOZONO GLOBAL GRUPO CORPORATIVO SL, conforme a lo dispuesto en el artículo 31. Bis del Código Penal.

HOZONO GLOBAL GRUPO CORPORATIVO SL

- ORTHEM SERVICIOS Y ACTUACIONES AMBIENTALES SAU
 - ACTÚA SERVICIOS Y MEDIO AMBIENTE, S.L.
 - ABALA INFRAESTRUCTURAS, S.L.
 - ABALA DESARROLLO INMOBILIARIO
 - DIGILTEA SOLUCIONES, S.L.
 - AMBULANCIAS MAR MENOR, S.L.
 - ENTORNO URBANO Y MEDIO AMBIENTE, S.L.
 - 3RS GESTIÓN, S.L.
 - 3RS MA SOSTENIBLE SL
- AGRICOLA CITRICOS DEL MEDITERRANEO SL

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.- LA FACULTAD DE DIRECCIÓN Y LA FACULTAD DISCIPLINARIA DEL HOZONO GLOBAL GRUPO CORPORATIVO

4.- DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL LOS TRABAJADORES Y DIRECTIVOS DEL HOZONO GLOBAL GRUPO CORPORATIVO

5.- SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

5.1.- CRITERIOS GENERALES DEL RÉGIMEN SANCIONADOR

5.2.- FALTAS OBJETO DEL SERVICIO

5.3.- SANCIONES

5.4.- PRESCRIPCIÓN

6.- VIGENCIA Y EFECTOS

7.- CONTROL DE CAMBIOS

ANEXO I.- COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL SISTEMA DISCIPLINARIO DEL HOZONO GLOBAL GRUPO CORPORATIVO SL

1.- INTRODUCCIÓN

El respeto a la Ley constituye uno de los principios fundamentales de **HOZONO GLOBAL GRUPO CORPORATIVO SL** (en adelante **HOZONO GLOBAL**) y por ello nos esforzamos en alcanzar los máximos niveles de cumplimiento e integridad en el ejercicio de nuestra actividad, asumiendo como objetivo de gestión asegurar un elevado grado de concienciación individual en todos los trabajadores de la Compañía, sobre la importancia de actuar en todo momento con el máximo respeto a la Ley y minimizar al máximo el riesgo de que se produzcan malas prácticas éticas o incumplimientos normativos en nuestra organización.

En este sentido, especial mención merece la reforma del Código Penal aprobada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, en virtud de la cual se adaptó la legislación penal española a los países de nuestro entorno y a una realidad más acorde con nuestros tiempos, introduciendo en España la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que pudieran cometer en el seno de su organización los empleados y directivos de las mismas.

A este respecto, constituye un deber de **HOZONO GLOBAL** adoptar y ejecutar con la máxima eficacia posible procedimientos de organización y gestión, que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir cualquier actuación delictiva en nuestra organización y que garanticen en todo momento la legalidad de los actos que, en el ejercicio de sus actividades profesionales, realicen todos los trabajadores y directivos de nuestra empresa.

En este contexto normativo se enmarca el presente Sistema Disciplinario, como una de las medidas imperativas con las que deben contar **HOZONO GLOBAL** en el marco de su modelo de Prevención de conductas delictivas, de conformidad con lo preceptuado en la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

El presente Sistema Disciplinario se instaura, por tanto, como medio a través de cual se sanciona la violación de las Políticas Internas y los procedimientos y normativas implantadas para la prevención y detección de delitos, en particular y sin limitación, la violación de lo dispuesto en el Manual de Compliance y en el Código de Conducta. Con ello se pretende contribuir a evitar conductas delictivas que se desvíen de lo previsto en la Ley y/o quiebren las normas o procedimientos internos establecidos en la Compañía, actuando, así como un mecanismo de ejemplaridad, corrección y solución.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Sistema Disciplinario se aplica a todos los empleados (incluido y excluidos de convenio) y directivos (incluida Alta Dirección) del **HOZONO GLOBAL**, los cuales tienen la obligación de cumplir con las normas y procedimientos implantados por la Compañía en su organización, y mantener en todo momento un comportamiento acorde con los máximos niveles de ética e integridad en el ejercicio de sus funciones.

3.- LA FACULTAD DE DIRECCIÓN Y FACULTAD DISCIPLINARIA DEL HOZONO GLOBAL GRUPO CORPORATIVO

El Sistema Disciplinario encuentra su legitimación en la facultad de dirección y la facultad disciplinaria de la empresa, la cual legitima y habilita a la misma para obrar, mediante la imposición de sanciones dentro de un marco previamente establecido donde circulan relaciones jurídicas inter privados, ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre las normas y procedimientos internos establecidos.

Ello se justifica como respuesta a la necesidad de mantener el orden y la disciplina en toda la organización empresarial, todo vez que ésta es configurada como una estructura organizada con múltiples relaciones y niveles jerárquicos, en la que se hace necesario habilitar un conjunto de reglas y principios que gobiernen o rijan la conducta laboral de todos los trabajadores y personal de la empresa, así como el correspondiente Sistema Disciplinario que sirva de soporte al mantenimiento de los máximos niveles de ética, integridad y cumplimiento normativo.

El fundamento de la facultad de dirección disciplinaria al que nos referimos encuentra su acogida en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual, en su artículo 1.1 configura el trabajo por cuenta ajena *“dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*; en su artículo 5.c) dispone que es deber básico de los trabajadores *“cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”*; y en su artículo 20.1 establece que los trabajadores *“estarán obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste se delegue”*.

Asimismo, el artículo 20.2 del citado texto legal establece que *“el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección”*,

Pudiendo reputarse, por tanto, como incumplimiento laboral sancionable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores¹, toda actuación llevada a cabo por cualquier trabajador o directivo de la Compañía en el desarrollo de sus funciones laborales, contraria a las disposiciones legales aplicables, al convenio colectivo, o colectivo, o a cualquier política o normativa interna adoptada por **HOZONO GLOBAL** para la prevención y detección de delitos.

4.- DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES Y DIRECTIVOS DEL HOZONO GLOBAL GRUPO CORPORATIVO

En virtud de las disposiciones legales anteriormente referidas, todos los trabajadores y directivos de **HOZONO GLOBAL**, deben desarrollar sus funciones profesionales atendiendo y respetando la Ley, así como las políticas normativas internas que se hayan establecido en la Compañía para prevenir cualquier actuación antijurídica y/o delictiva en nuestra organización.

En este sentido, se constituye un deber imperativo para todos los trabajadores y directivos de **HOZONO GLOBAL** de actuar en todo momento guiados por los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia en todos sus actos, y de acuerdo a lo dispuesto en el Código de Conducta de **HOZONO GLOBAL**, el cual se debe leer, comprender y tener siempre presente adaptándolo al desarrollo de sus funciones laborales que cada uno tenga asignadas.

Asimismo, al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera tener lugar en cualquiera de los niveles jerárquicos, se impone el deber de los trabajadores y directivos de **HOZONO GLOBAL**, de informar y denunciar a través de procedimientos establecidos en el Canal de Denuncias implantado en nuestra organización, los posibles riesgos o incumplimientos de la Ley, del Código de Conducta, de cualquier otra normativa interna o protocolo de actuación implantado en **HOZONO GLOBAL** y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva

¹ España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 23 de octubre de 2015, núm. 255.

Cualquier incumplimiento de las referidas normativas y políticas internas y/o de la Ley en el desarrollo de las funciones profesionales, se reputará como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, el cual dispone que *“se considerarán incumplimientos contractuales: la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”*.

5.- SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

5.1.- CRITERIOS GENERALES DEL RÉGIMEN SANCIONADOR

1. La Sociedad podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables que se produzcan o en que incurran los trabajadores con ocasión de la aplicación del presente Código de Conducta y del Manual de Compliance y que supongan un incumplimiento de lo dispuesto en los mismos, y de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.
2. Recibida denuncia por el Comité de Cumplimiento, o en su caso, quien gestione el canal, se procederá a recabar todos los datos y antecedentes que permitan comprobar la veracidad de los hechos. La potestad para investigar y, en su caso, sancionar la posible comisión de infracciones del presente Código de Conducta y del Manual de Compliance, corresponde al Comité de Cumplimiento de la Sociedad para las cuestiones relacionadas con ilícitos penales (incluyendo cualquier incumplimiento de controles establecidos en el Programa de Compliance de la Sociedad) y al Departamento de Recursos Humanos para el resto de infracciones. En los asuntos de carácter penal, el Comité de Cumplimiento tramitará el expediente sancionador, investigando la posible infracción y proponiendo las sanciones que eventualmente pudieran corresponder, dentro de los plazos establecidos en el presente texto y procederá a denunciar los hechos ante el órgano jurisdiccional correspondiente (Ministerio Fiscal, Tribunal o Juez competente o, en su defecto ante la policía) en el caso de considerarlo procedente a la luz de los hechos. El Comité de Cumplimiento, en su caso, dará traslado de su propuesta de sanción al Departamento de Recursos Humanos de la Sociedad, que será el competente para imponer efectivamente la sanción del trabajador.
3. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la normativa vigente.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta los plazos máximos previstos en la normativa que resulte de Aplicación.

5.2.- FALTAS

Cualquier incumplimiento de lo dispuesto en el Código de Conducta y/o en el Manual de Compliance, será considerado como una falta que podrá ser sancionada de conformidad con el Sistema disciplinario de la Sociedad. Las faltas se clasificarán en leve, grave o muy grave atendiendo a su intención, importancia y trascendencia.

A los efectos que aquí nos interesan se consideran **faltas leves**:

- Las faltas de asistencia a los cursos o cualesquiera otras actividades o medios de formación en materia de Compliance penal, salvo causa justificada.
- La no aplicación de las directrices, procedimientos, obligaciones o prohibiciones que se recojan en los documentos instaurados por **HOZONO GLOBAL**.

Se consideran **faltas graves**:

- El mal uso del Canal de denuncias o Canal Ético de **HOZONO GLOBAL** consistente en la utilización de este para exponer hechos o actuaciones manifiestamente falsas, o no usarlo cuando debió ser utilizado.
- La realización de 5 o más faltas leves durante un año natural.

Se consideran faltas **muy graves**:

- La no aplicación, de las políticas, protocolos y procedimientos establecidos cuando suponga un peligro concreto de comisión de delito.
- La obstrucción a las labores de vigilancia y control del Comité de Seguimiento o de las personas que estén determinadas para ayuda al mismo en sus actuaciones.
- La realización de 4 faltas leves o 2 faltas graves.

Sin perjuicio del régimen disciplinario general, regulado tanto en el Estatuto de los trabajadores como en los convenios colectivos que sean de aplicación, se especifican en el presente documento las conductas que son constitutivas de

acciones contra el Plan de Prevención de Riesgos Penales, en los términos previstos en el artículo 31 bis 5. 5º del Código Penal.

Se considerarán falta muy grave la realización de actividades en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivas de delitos susceptibles de dar lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En particular, se consideran comprendidas en esta apartado las siguientes:

- Ofrecer o entregar a funcionarios, autoridades, organismos y Administraciones públicas un regalo o compensación económica con la intención de obtener un beneficio para la Entidad, sea lícito o ilícito.
- Influir sobre un funcionario público, aprovechándose de cualquier situación derivada de una relación personal, para conseguir una resolución que pueda generar, directa o indirectamente, un beneficio económico para la sociedad.
- Ofrecer o entregar un beneficio o ventaja indebidos a funcionarios públicos extranjeros para obtener un trato de favor en la realización de actividades económicas.
- Poner en grave peligro la vida, la salud, y seguridad de los trabajadores debido a la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.
- Que un directivo, administrador, empleado o colaborador, etc., reciba, solicite, acepte u ofrezca un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza o promesa de obtenerlos, para favorecer indirectamente a otro. En sentido contrario, la promesa u concesión del beneficio a un tercero en las relaciones comerciales.
- Acciones que alteren los precios en concursos y subastas públicas.
- Realizar prácticas restrictivas de la competencia conforme a la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia, modificada por la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional del Mercado y la Competencia.
- Utilizar bienes a sabiendas que estos tienen su origen en una actividad delictiva, o bien realizar cualquier otro acto que pretenda cubrir su origen ilícito.
- Realizar actos con ánimo de lucro, para engañar a una o varias personas, físicas o jurídicas, induciéndolos a realizar actos de disposición en perjuicio propio o ajeno en beneficio del **HOZONO GLOBAL**.
-

- Realizar ofertas o publicidad de productos o servicios, donde se expongan características inciertas sobre los mismos, de modo que puedan causar un perjuicio grave y manifiesto a los usuarios.
- Defraudar a la Agencia Pública Estatal.
- Incumplir las leyes u otras disposiciones protectoras del medio ambiente, provocando o realizando emisiones, vertidos, etc. en la atmósfera, el suelo, el subsuelo o las aguas terrestres, subterráneas o marítimas.
- Apoderarse/ utilizar/ modificar/ revelar, sin consentimiento, datos personales de otros contenidos en documentos en papel o electrónicos, o cualquier otro documento p efecto personal.
- Impedir la actuación de las personas, órganos o entidades inspectoras o supervisoras en Sociedades que actúan en mercados regulados sujetos a autorización administrativa.
- Defraudar a la Seguridad Social mediante la obtención indebida de devoluciones, el disfrute indebido de deducciones o a la elusión del pago de cuotas.
- Incumplir la obligación de llevar correctamente la contabilidad mercantil y libros y/o registros contables.
- Vender bienes en perjuicio de los acreedores, realizar actos de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dificulten o impidan un embargo, presentar una relación de bienes incompletos o mendaces, usar bienes embargados sin autorización, etc.
- Ocultar bienes de **HOZONO GLOBAL** en perjuicio de los acreedores. Realizar cualquier acto de disposición patrimonial o que pueda generar algún tipo de obligación que entorpezca o impida que se lleve a cabo un embargo o un procedimiento de reclamación de cantidad.
- Obtener subvenciones falseando las condiciones solicitadas para su concesión u ocultando las condiciones que hubiesen impedido su obtención. Destinar la subvención a fondo público ya obtenido a un fin distinto para el que fue concedido/a.
- Defraudar en cuantía superior a 50.000 euros, eludiendo el pago de cantidades que se deban ingresar, dando a los fondos obtenidos un fin distinto de aquella a que estuvieren destinados.

-
- Llevar a cabo obras de urbanización, en suelos destinados a zonas verdes, bienes de dominio público o lugares que tengan reconocido su valor paisajístico, ecológico, artístico, histórico o cultural, o por los mismos motivos hayan sido considerados de especial protección.
 - Manejar explosivos, sustancias inflamables, tóxicas etc., que puedan causar estragos, contraviniendo las normas de seguridad establecidas y poniendo en concreto peligro la vida, la integridad o salud de las personas y el medio ambiente.
 - Ofrecer en el mercado productos que sean nocivos para la salud, y/o que no cumplan con los requisitos de caducidad o composición establecidos por las leyes. También elaborar sustancias nocivas para la salud, despacharlas, suministrarlas o comercializar con ellas.
 - Entregar donaciones o aportaciones destinadas a un partido político, federación, colocación o agrupación de electores contraviniendo lo establecido en la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de Julio, sobre financiación de partidos políticos (realizar donaciones de financiación de partidos políticos superiores a 50.000 euros).
 - Los partidos políticos no podrán aceptar ninguna forma de financiación por parte de Gobiernos y organismos, Compañías o empresas públicas extranjeras o de empresas relacionadas directas o indirectamente con los mismos.
 - Uso de fondos o bienes, con la intención de utilizarlos íntegramente o en parte, para la comisión de cualquiera de los delitos de terrorismo tipificados en el Código Penal.
 - Fomentar, promover o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.
 - Apoderarse por cualquier medio de datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos que se refieren a un secreto empresarial. Asimismo, revelar dicha información sin consentimiento de su titular.
 - Reproducir, plagiar, o comunicar públicamente, en todo o en parte, una obra literaria (libro), artística (cuadro o fotografía) o científica (teoría específica, aplicaciones o programas informáticos), a través de cualquier medio, sin la autorización de los titulares. Por ejemplo, este delito es

aplicable para aquellos casos en que se utilicen aplicaciones o programas informáticos sin la correspondiente licencia de uso.

- Reproducir o imitar un signo distintivo (marca o patente), sin consentimiento del titular, de modo que se consiga otro signo idéntico o confundible para distinguir los mimos o similares productos, servicios, actividades o establecimientos.
- Favorecer la entrada o tránsito en territorio español de extranjeros vulnerado la legislación vigente en la materia.

Se considerará falta muy grave la ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado o de la que tuviera conocimiento cierto y que pudiera ser constitutiva de delito, conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Se considerará falta muy grave cualquier acción de represalia contra quienes hubieran denunciado, con buena fe, la comisión de cualquier hecho que pudiera ser constitutiva de delito.

A su vez se considerará también falta grave la desobediencia a las circunstancias a las instrucciones establecidas para el cumplimiento del Plan de Prevención del Riesgo Penal, que se hayan dado a conocer de modo fehaciente a los empleados

5.3.- SANCIONES

Las sanciones que se podrán aplicar por las conductas recogidas como faltas en este sistema disciplinario, atendiendo a la gravedad y circunstancias de estas, y en consonancia con el reglamento disciplinario serán las recogidas en los Convenios Colectivos aplicables y/o en su defecto a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o normativa específica de aplicación.

HOZONO GLOBAL podrá ejercitar las acciones legales correspondientes por vía civil o penal que se derive del daño ocasionado por el miembro del Comité Ejecutivo o “personal laboral”.

Respecto del procedimiento sancionador, el Comité de Cumplimiento de **HOZONO GLOBAL** deberá ajustarse a lo previsto en los Convenios Colectivos aplicables y/o, en su defecto a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o normativa de específica aplicación.

El órgano de cumplimiento pondrá en conocimiento del Comité Ejecutivo las sanciones correspondientes a las faltas sancionadas para que estos pongan en

conocimiento de los legales representantes de los trabajadores, si los hubiere, las que se refieran a faltas graves o muy graves.

A tales efectos el órgano de cumplimiento podrá inquirir a determinados miembros del Comité ejecutivo o del personal laboral para que actúen en calidad de testigo en las notificaciones de los infractores, no pudiendo argumentar relación de amistad laboral.

HOZONO GLOBAL anotará en los expedientes personales de los miembros del Comité ejecutivo y del “personal laboral” las sanciones que por faltas leves, graves o muy graves que se les imponga

5.4.- PRESCRIPCIÓN

Dependiendo de su calificación, las faltas y, por tanto, la facultad para sancionarlas, prescribirán en los plazos recogidos en los Convenios Colectivos aplicables y en su defecto por el Estatuto de los Trabajadores.

6.- VIGENCIA Y EFECTOS

El presente documento ha sido aprobado por el Organo de Administración de **HOZONO GLOBAL** en su reunión de 1 DE JULIO DE 2.021, entrando en vigor en esa misma fecha y estando plenamente vigente desde la recepción del mismo por el integrante de la compañía, en tanto no se produzca ninguna modificación en el mismo.

Todas las sanciones tienen ejecutividad inmediata y se cumplirán desde el día siguiente a la notificación al sancionado.

7.- CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Elaborado por	Área	Fecha	Modificaciones
2			30/12/2025	

Nota Régimen Interno.- El Administrador Unico y la Dirección de la Empresa deberán adoptar las medidas legales oportunas para que todos los estamentos de la Sociedad, en concreto Directores de Departamento y resto de trabajadores reciban copia del Sistema Disciplinario mismo junto con la Formación necesaria para su debida comprensión y aceptación.