



SOCIEDAD
DE PROYECTOS
PARA LA
TRANSFORMACIÓN
DIGITAL

POLÍTICA DE COMPLIANCE SOCIEDAD DE PROYECTOS PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

COMPRENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CONTEXTO.....	3
I. Naturaleza jurídica.....	3
II. Objetivo.....	3
III. Ámbito de aplicación.....	5
ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE.....	5
I. Principales riesgos.....	5
II. Evaluación de los riesgos.....	9
LIDERAZGO Y COMPROMISO.....	11
I. Órgano de Gobierno.....	11
II. Dirección General.....	12
III. Personal.....	13
FUNCIÓN DEL COMPLIANCE.....	14
CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LOS NO CUMPLIMIENTOS DE COMPLIANCE.....	15
PLANTEAMIENTO DE INQUIETUDES.....	16
I. Sistema Interno de Información.....	16
II. Consultas en materia de Compliance.....	18
COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE COMPLIANCE.....	19
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	20
ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN.....	21

El siguiente texto es un extracto del Programa de Cumplimiento Normativo aprobado por el Consejo de Administración.

COMPRESIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CONTEXTO

I. Naturaleza jurídica

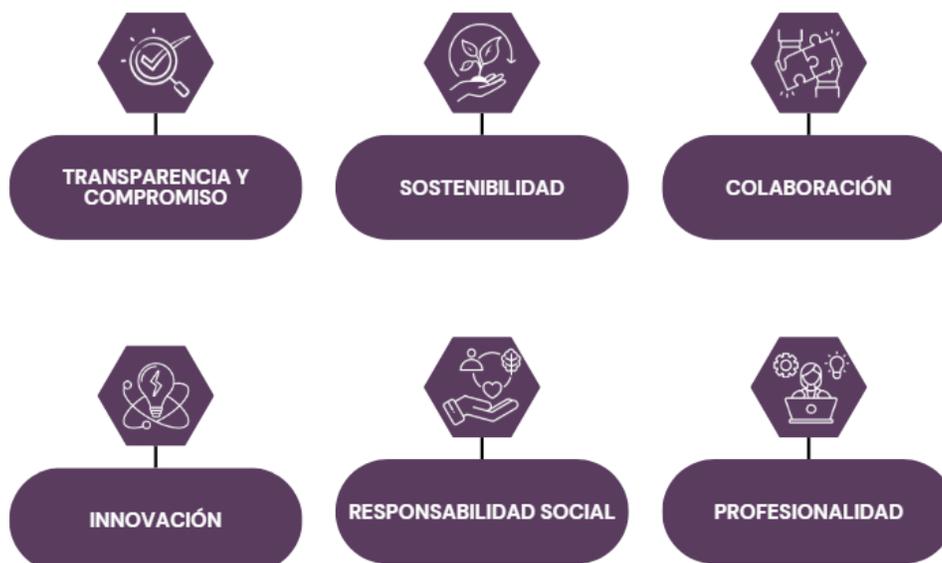
La organización **SOCIEDAD DE PROYECTOS PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL SAU** (en adelante, SPTD) es una empresa pública perteneciente al Sector Público Instrumental de la Generalitat Valenciana y tiene como objetivo la promoción, ejecución y gestión de proyectos de carácter turístico, cultural, deportivo, industrial, empresarial y tecnológico con sello autonómico.

Se configura una sociedad mercantil del sector público instrumental de las previstas en los artículos 2.3.b) y 156 de la Ley 1/2015, de 6, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.



II. Objetivo

El objetivo de esta política de Compliance es reafirmar el compromiso de SPTD con el cumplimiento normativo y la integridad empresarial, conforme a nuestros sólidos valores corporativos. Inspirados en los principios que guían nuestra labor diaria, nuestra política aspira a plasmar en cada acción y decisión los siguientes valores:



- **Transparencia y compromiso:** Se garantiza la claridad y compromiso en todos los procesos de gestión y toma de decisiones, respetando principios éticos y la profesionalidad en la gobernanza.
- **Sostenibilidad:** Se promueve un desarrollo que respete el medio ambiente y contribuya al bienestar social y económico.
- **Colaboración:** Impulso del trabajo en conjunto con agentes sociales, económicos y culturales con la finalidad de potenciar la imagen y conocimiento de la región a nivel global.
- **Innovación:** Esfuerzo por generar riqueza y empleo en el ámbito de las nuevas tecnologías, fomentando así el necesario desarrollo de la economía digital en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- **Responsabilidad social:** Compromiso con el impacto positivo en la comunidad y el bienestar social a través de la tecnología.
- **Profesionalidad:** El equipo humano de SPTD se compromete a desarrollar los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para dar un servicio excelente a los clientes.

Conforme a estos valores, la presente política de Compliance se erige como la declaración formal de nuestro compromiso no solo con el estricto cumplimiento de leyes y normativas, sino también con la promoción de una cultura de integridad y ética en cada aspecto de nuestra actividad.

El Código Ético y de Conducta es el reflejo de estos principios, siendo el pilar indispensable que orienta cada actuación de SPTD y de todos sus colaboradores en el día a día. Este marco normativo fortalece nuestra gobernanza y consolida la confianza de nuestros clientes, socios y la comunidad, asegurando que cada paso que damos contribuya al bienestar colectivo y al desarrollo sostenible.

III. **Ámbito de aplicación**

La presente política es de obligado cumplimiento para todos los empleados, órganos de gobierno y unidades organizativas de SPTD, sin excepción. Asimismo, SPTD se compromete a fomentar e impulsar entre sus contratistas, proveedores, colaboradores y demás terceros vinculados, la adopción de estándares de conducta alineados con los principios recogidos en esta política.

Con este fin, SPTD aplicará criterios de diligencia debida en los procesos de selección y evaluación de terceros, velando por establecer y mantener relaciones comerciales únicamente con aquellas

entidades que compartan sus valores éticos y su firme compromiso con el cumplimiento normativo.

En coherencia con lo anterior, SPTD exigirá a sus proveedores la adhesión expresa al Código Ético y de Conducta para Proveedores y, cuando resulte aplicable, promoverá la aceptación del Código Ético y de Conducta general por parte de otros terceros con los que colabore. Solo así se garantizará una cadena de valor coherente con los principios de integridad, legalidad y responsabilidad que definen el modelo de Compliance de SPTD.

ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE

I. Principales riesgos

La SPTD, por su naturaleza y el “sometimiento pleno” a la Ley, está sujeta a una responsabilidad superior a la del mero respeto de la legislación vigente. En este sentido, SPTD debe conocer la legislación que le afecta en todo momento, manteniendo actualizado el conocimiento de las normas que pueden afectar a su gestión y relaciones.

El perímetro del sistema de gestión de compliance se circunscribe a las obligaciones de compliance asociadas a los principales riesgos¹ que afectan a SPTD, siendo los siguientes:

ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Incumplimiento de la legislación sobre contratos públicos²

A. Irregularidades relacionadas con preparación del contrato

- Fraccionamiento artificial de los contratos de tal forma que eludan las normas de publicidad.
- La infracción de las normas reguladoras del procedimiento negociado.
- La adjudicación ad hoc al licitador sin que exista justificación alguna acreditada en el expediente de contratación.
- Incumplimiento sustantivo de las normas de publicidad.
- La creación de empresas específicas con el mero objetivo de concurrir a la adjudicación del contrato, pero sin llegar a estar constituidas legalmente de forma correcta, o sin reunir los requisitos exigidos por el pliego de condiciones.
- Utilización torticera de las declaraciones de urgencia cuando en realidad no son necesarias con un interés espurio.

¹ Que el sistema de gestión de compliance se proyecte sobre los “principales riesgos” no significa que SPTD ignore el resto. En el documento - Gestión de Riesgos- se encuentran todos los riesgos susceptibles de ser cometidos en la organización.

² Listado con la finalidad de destacar los principales riesgos. En el documento - Gestión de Riesgos- se encuentran todos los riesgos susceptibles de ser cometidos en la organización.

- Prescindir del procedimiento con una quiebra de la diligencia debida.
- Simulación de contratos o de precios.
- Incumplimiento de las prohibiciones para contratar.

B. Irregularidades relativas a la fase de adjudicación del contrato

- Realizar las adjudicaciones sin consignación presupuestaria.
- Efectuar la adjudicación del contrato correspondiente sin que existan informes previos escritos, ni técnicos ni jurídicos.
- Encomendar la prestación sin que existan pliegos de condiciones previos.
- Alterar sustancialmente el presupuesto inicial por obras complementarias.
- Adjudicar el contrato incumpliendo las normas de procedimiento o con una contratación excesiva a través de falsedad documental.
- No exigir prestación de fianza al adjudicatario.
- No existe acta de recepción definitiva de la obra generando dudas sobre los términos de su ejecución.

C. Irregularidades en relación con la fase de ejecución de contratos

- Modificaciones ilegales que alteran la cuantía inicial del procedimiento de contratación y generan la conculcación de los principios de publicidad y libre concurrencia
- Continuación de las prestaciones económicas al adjudicatario. Bien porque continúe sin amparo normativo ninguno o bien porque se concierte prórrogas que incumplan con las determinaciones iniciales del pliego, por tanto vulneran los principios de libertad y libre concurrencia
- Incumplimiento en el control de la ejecución del contrato.

Corrupción

Conflicto de intereses durante la contratación

Falseamiento de la competencia

Sujetos con los que no se pueden contratar

Falta de transparencia y rendición de cuentas

Falta de control de gasto

Relaciones especiales entre entidades del sector público

Riesgo de distorsión del funcionamiento natural del mercado y la competencia

Proyectos internacionales: contratación irregular de proveedores o intermediarios en terceros países

RELACIONES CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, FUNCIONARIOS Y REGULADORES

Falta de compromiso y apoyo de los máximos responsables y gestores públicos
Instrumentalización partidista y captura del decisor
Opacidad y falta de transparencia
Mal uso y gestión de fondos públicos
Deficiencias de los modelos de control (externo e interno). Falta de aplicación del régimen disciplinario
Prácticas o controles de compliance no integrados en los procesos (Compliance de papel)
Ausencia o deficiencias de los canales de denuncia
BUENA GOBERNANZA, ÁMBITO DE CONDUCTA ÍNTEGRA
Inadecuada identificación y gestión de los conflictos de intereses
Corrupción y fraude: por ejemplo, cohecho (activo y pasivo), pagos de facilitación, malversación de caudales públicos, tráfico de influencias o fraude de subvenciones
Acoso (en todas sus formas) y discriminación
Infracción de las normas de prevención de riesgos laborales
ÁMBITO DE ACTUACIÓN FRENTE A TERCEROS
Incumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal
Incumplimiento de la normativa de propiedad intelectual
Transparencia
Discriminación usuarios de los servicios públicos
Blanqueo de capitales



A la hora de valorar los riesgos, deberá atenderse a las siguientes tipologías de impacto:

- **Responsabilidad legal.** Además de la responsabilidad penal hay responsabilidades civiles y administrativas.
- Impacto negativo en la **reputación**.
- Falta de **confianza** de los ciudadanos y otras partes interesadas

En este sentido, podremos abordar los principales riesgos en el ámbito de la contratación pública desde una perspectiva penal, legal y ética.



II. Evaluación de los riesgos

En el marco del sistema de gestión de compliance de SPTD, se han identificado y analizado los principales riesgos asociados a sus actividades, teniendo en cuenta factores como la naturaleza y alcance de las funciones de la organización, las actividades específicas del personal, las competencias requeridas para la ejecución de tareas de alto riesgo, así como los riesgos derivados de la interacción con terceros, incluyendo la posibilidad de contaminación, contagio o transmisión de riesgos inherentes a las operaciones externas.

Para cada riesgo identificado, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de su gravedad, considerando su probabilidad de ocurrencia y sus posibles consecuencias. La estimación de la probabilidad se ha basado en factores como la recurrencia del riesgo en el pasado o su proximidad a materializarse, la frecuencia con la que se realizan actividades susceptibles de generar riesgos, el número de personas involucradas en dichas actividades y el nivel de conocimiento y experiencia del personal en la gestión de los riesgos asociados.

En cuanto a la evaluación del impacto, se han considerado factores reputacionales, tales como el posible deterioro de la imagen de SPTD, así como las consecuencias económicas derivadas de

sanciones regulatorias, cuyo importe puede variar en función de la gravedad del incumplimiento, su reiteración y las circunstancias agravantes que pudieran concurrir.

Para estructurar esta evaluación, se ha empleado una matriz de riesgos, herramienta que permite clasificar y jerarquizar los riesgos en función de su probabilidad e impacto. En este contexto, se han distinguido dos conceptos clave:

- **Riesgo inherente:** Es el nivel de riesgo existente en ausencia de cualquier medida de control o mitigación, considerando únicamente la exposición natural a la amenaza.
- **Riesgo residual:** Es el nivel de riesgo que permanece después de la aplicación de controles y medidas de mitigación. Este es el riesgo que finalmente debe gestionarse y monitorearse de manera continua.



Para minimizar el riesgo residual, se han implementado controles específicos adaptados a cada tipo de riesgo identificado. Estos controles incluyen medidas organizativas, procedimientos internos, formación especializada, auditorías y mecanismos de supervisión.



Asimismo, con el objetivo de garantizar la eficacia del sistema de gestión del compliance, se ha establecido un proceso de reevaluación periódica de los riesgos. Esta revisión permitirá ajustar las estrategias de mitigación en función de la evolución del entorno normativo, la aparición de nuevos riesgos o cambios en la operativa de la entidad.

La actualización del sistema de gestión y la revisión continua de la matriz de riesgos garantizarán que SPTD mantenga un marco de compliance dinámico, adaptado a los desafíos emergentes y alineado con los estándares más exigentes de gestión del riesgo y cumplimiento normativo.

LIDERAZGO Y COMPROMISO

El compromiso con el compliance es un pilar fundamental en la gestión y operativa de SPTD, garantizando que sus actividades se desarrollen conforme a los principios de legalidad, ética y responsabilidad. Este compromiso no solo se refleja en el cumplimiento de las normativas aplicables, sino también en la adopción de una cultura organizativa basada en la transparencia, la prevención y la mejora continua.

Para ello, se han definido distintos niveles de responsabilidad dentro de la entidad, asegurando que cada actor asuma un papel activo en la promoción y ejecución del compliance.

I. Órgano de Gobierno

El órgano de gobierno tiene la máxima responsabilidad en la implementación y supervisión del sistema de compliance, garantizando que este se integre en la estrategia global de la entidad y se alinee con sus valores y objetivos. Sus principales funciones incluyen:

- Establecer una Política de Compliance y los objetivos que derivan de ella, asegurando su alineación con la normativa vigente, la dirección estratégica de SPTD y los estándares internacionales de gestión del compliance, de modo que sean discursos conexos.
- Fijar y actualizar los valores de SPTD.
- Integrar los requisitos de compliance dentro de los procesos y garantizar la correcta implementación del sistema de compliance, supervisando su eficacia y promoviendo las mejoras necesarias.
- Comunicar y fomentar una cultura de cumplimiento en toda la organización, impulsando valores de integridad, ética y responsabilidad en la toma de decisiones.
- Designar un responsable de compliance, asegurando que cuente con la independencia, los recursos y la autoridad necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva.
- Asegurarse de que el sistema de compliance alcanza los resultados pretendidos, realizando un seguimiento de los indicadores fijados para medir el nivel de consecución de los objetivos previamente acordados.
- Dirigir y apoyar a las personas que contribuyen a la eficacia del sistema de compliance.
- Velar por la integración del compliance en la toma de decisiones estratégicas, asegurando que la gestión de riesgos y el cumplimiento normativo sean considerados en todos los ámbitos de la entidad.

- Promover la mejora continua del sistema de compliance, progresando así la cultura de cumplimiento en SPTD y las conductas que se derivan de ella.
- Asegurar que se mantienen informados puntualmente sobre temas de compliance, incluyendo situaciones de no cumplimientos de compliance y las decisiones o acciones a adoptar para remediarlas.
- Mostrar apoyo a las personas que desarrollan tareas gerenciales en el seno de SPTD (directivos, mandos intermedios) cuando llevan a cabo labores de compliance en el contexto de sus actividades.
- Asegurar que se establezca, como mínimo, un mecanismo para plantear inquietudes.
- Supervisar el cumplimiento de las obligaciones legales y regulatorias, exigiendo la rendición de cuentas a todas las áreas y garantizando la aplicación de medidas correctivas en caso de incumplimientos.

II. Dirección General

La Dirección General es la encargada de traducir las directrices del Órgano de Gobierno en acciones concretas, asegurando la implementación operativa del sistema de compliance. Su liderazgo es clave para la consolidación de una cultura de cumplimiento dentro de la entidad. Entre sus responsabilidades destacan:

- Actuar como modelo de referencia en materia de compliance, demostrando un compromiso firme con la ética y el cumplimiento en sus decisiones y actuaciones diarias.
- Asegurar la implementación efectiva del sistema de compliance en todos los procesos y áreas de la entidad, coordinando su aplicación con los distintos departamentos.
- Promover la formación y sensibilización del personal en materia de compliance, asegurando que todos los empleados comprendan sus obligaciones y la importancia del cumplimiento normativo.
- Participar activamente en la identificación y gestión de los riesgos de compliance, colaborando con la función de compliance para anticiparse a posibles amenazas y adoptar medidas de mitigación adecuadas.
- Facilitar los recursos necesarios para la correcta aplicación del compliance, asegurando la disponibilidad de herramientas, tecnología y formación para su gestión eficaz.

- Garantizar la adecuada comunicación y reporte en materia de compliance, asegurando que las decisiones estratégicas se basen en información precisa y actualizada.

III. Personal

El cumplimiento normativo es una responsabilidad compartida, y todos los empleados de la entidad tienen un papel fundamental en la prevención, detección y gestión de riesgos de compliance. Su compromiso diario es esencial para la consolidación de una cultura de cumplimiento sólido y efectivo.

Cada empleado debe:

- Cumplir con la normativa aplicable y las políticas internas de compliance, asegurando que su actuación esté alineada con los estándares éticos y legales de SPTD.
- Participar en formaciones y actividades de sensibilización en materia de compliance, con el fin de mejorar su conocimiento y capacidad para identificar y gestionar riesgos normativos en su actividad diaria.
- Aplicar los procedimientos y controles establecidos en su ámbito de trabajo, garantizando que las operaciones se desarrollen de manera conforme a la legislación vigente y las mejores prácticas.
- Identificar y comunicar cualquier posible irregularidad o indicio de incumplimiento a través de los canales establecidos, contribuyendo a la detección temprana y la mitigación de riesgos.
- Respetar y fomentar un ambiente de integridad y cumplimiento dentro de SPTD, promoviendo buenas prácticas y alertando sobre posibles desviaciones.
- Colaborar con la función de compliance en la implementación de mejoras y controles adicionales cuando sea necesario, ayudando a fortalecer el sistema de gestión del compliance.

El compromiso con el compliance no es sólo una exigencia normativa, sino un valor fundamental que orienta la gestión de SPTD hacia la excelencia, la confianza y la transparencia. Cada nivel de responsabilidad dentro de la organización tiene un papel clave en la consolidación de esta cultura, asegurando que el cumplimiento normativo sea una prioridad estratégica y operativa.

FUNCIÓN DEL COMPLIANCE

La función de compliance desempeña un papel clave en la estructura de SPTD, asegurando que el cumplimiento normativo no solo sea un principio rector, sino también una práctica operativa integrada en todos los niveles de la organización. Para ello, esta función se dota de autonomía, independencia y recursos suficientes, permitiéndole ejercer su labor de forma efectiva y sin interferencias.

El Consejo de Administración velará por la autonomía del Órgano de Cumplimiento, asegurando para ello que cuente con los recursos necesarios para vigilar el funcionamiento y el cumplimiento de esta Política y del sistema de gestión de compliance, y recibirá información periódica sobre sus actividades a través de la Política de Reporte al Consejo de Administración.

La función de compliance de SPTD se ejerce a través de un Órgano de Cumplimiento, al que podríamos denominar mixto, dirigido por un único Compliance Officer de la SPTD pero que cuente con el apoyo continuo tanto de recursos internos como externos que garanticen la eficacia del sistema.

La Circular de la Fiscalía dispone que, el Órgano de Supervisión deberá (i) participar en la elaboración de los modelos de organización y gestión de riesgos, (ii) asegurar su buen funcionamiento y (iii) llevar a cabo el control de la formación a empleados y directivos de la entidad.

Por lo tanto, las funciones básicas de un Órgano de Supervisión implican (i) participar en la elaboración de los modelos de organización y gestión de riesgos y asegurar su buen funcionamiento y (ii) establecer sistemas apropiados de vigilancia y control para verificar, al menos, los requisitos estipulados en el artículo 31 bis 5 del Código Penal. Por lo que, la principal función del Órgano de Supervisión es la supervisión continua de la eficacia del modelo de prevención y gestión implantado en la sociedad.

Por consiguiente, para un adecuado funcionamiento es imprescindible la creación de un Órgano Supervisor que deberá asumir, entre otras, las siguientes responsabilidades:

- Vigilar el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del modelo de compliance, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a otros órganos.
- Promover una cultura de ética y cumplimiento dentro de la compañía en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable, controlando que el sistema de valores adoptado en la normativa interna de la compañía se mantenga actualizado. Para ello, promoverá la preparación e implementación de programas adecuados de formación; lo que podrá realizarse de forma coordinada con los responsables de la compañía en materia de formación.

- Analizar las modificaciones legislativas y demás novedades que puedan afectar al modelo de compliance, así como la resolución de dudas que surjan en la aplicación de los códigos y manuales.
- Recibir, analizar e intervenir en los casos de denuncias de empleados o terceros, a través de los canales establecidos para tal fin.
- Coordinar o, en su caso, promover, el cumplimiento del procedimiento sancionador y proponer la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas a los órganos responsables.
- Asimismo, verificar el cumplimiento de las sanciones que se han de aplicar en el caso de las violaciones de la normativa ética y de cumplimiento de los controles del modelo.
- Analizar y aprobar los planes de revisiones periódicas del modelo de compliance. Solicitar revisiones adicionales si se considera necesario.
- Verificar periódicamente el modelo de compliance, y proponer su posible modificación cuando la circunstancias así lo requieran (evidencia de no funcionamiento, cambios organizativos, cambios legislativos, etc.).
- Informar periódicamente al Órgano de Administración acerca de la actividad realizada, y de los recursos asignados que le garanticen la realización de su trabajo.

La función de compliance opera como un mecanismo de control y mejora continua, promoviendo la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos de cumplimiento, así como la consolidación de una cultura organizativa basada en la ética, la transparencia y la rendición de cuentas.

CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LOS NO CUMPLIMIENTOS DE COMPLIANCE

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Política de Compliance, así como de cualquier normativa interna que forme parte del sistema de gestión del compliance, facultará a SPTD para adoptar las medidas disciplinarias y correctivas que resulten aplicables, de conformidad con la normativa laboral vigente, el convenio colectivo de aplicación y el régimen disciplinario interno.

Toda infracción a esta política será analizada en función de su gravedad, reiteración y consecuencias, pudiendo derivar en sanciones que oscilarán desde amonestaciones y suspensiones temporales hasta el despido disciplinario, en aquellos casos en los que el incumplimiento genere un impacto significativo para SPTD o vulnere de manera grave los principios de legalidad, ética e integridad.

La existencia de un Régimen Disciplinario Interno aplicable a los incumplimientos de esta política será debidamente comunicada a todo el personal a través de los canales establecidos, asegurando que todos los empleados y directivos tengan pleno conocimiento de sus responsabilidades y de las consecuencias de su incumplimiento.

Asimismo, en lo que respecta a terceras partes que mantengan relaciones contractuales con la entidad, SPTD no tolerará prácticas que vulneren las normas de compliance ni comportamientos que sean contrarios a los valores y principios de ética corporativa adoptados.

El cumplimiento de la normativa de compliance es una responsabilidad compartida y de obligado cumplimiento para todas las personas vinculadas a SPTD. Se velará por el estricto cumplimiento de esta política y garantizará que cualquier incumplimiento sea tratado con la firmeza y el rigor necesarios para proteger su integridad, reputación y compromiso con la transparencia.

PLANTEAMIENTO DE INQUIETUDES

I. Sistema Interno de Información

Como parte del compromiso de SPTD con la transparencia, la ética y la integridad, se implementa un canal de denuncias seguro, accesible y eficaz, ha habilitado un Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias) para tener eficacia preventiva y posibilitar la detección de actos o conductas que pudieran resultar contrarios a la normativa general o sectorial que le fuera aplicable de conformidad con el Código Penal.

Está diseñado para que empleados, directivos y terceros puedan reportar de manera confidencial y sin temor a represalias cualquier posible incumplimiento normativo, conducta irregular o vulneración de principios éticos dentro de la organización.

Este canal tiene un doble propósito: facilitar la detección temprana de riesgos y malas prácticas que puedan comprometer la reputación y operativa de la entidad, y ofrecer una vía estructurada para el planteamiento de inquietudes, reforzando la cultura de cumplimiento y rendición de cuentas.

Cualquier conducta contraria al presente Código se pondrá de manifiesto a través del Sistema Interno de Información (SII-GVA) con el fin de que el Órgano Responsable del Sistema pueda adoptar las actuaciones necesarias para la depuración de las responsabilidades que, en su caso, correspondan. El sistema, adaptado a las exigencias de la Ley 2/2023, de protección al informante, permite comunicaciones tanto nominativas, es decir, con identificación del denunciante como anónimas.

Este canal se regirá por los siguientes principios:



- **Respaldo de la Dirección:** La alta dirección debe comprometerse activamente con el sistema, asegurando su implementación, mantenimiento y mejora continua.
- **Conocimiento y Accesibilidad:** Debe ser conocido por todos los usuarios y garantizarse un acceso fácil, tanto por canales digitales como físicos, asegurando la inclusión de todos los posibles informantes.
- **Legalidad y Cumplimiento Normativo:** Su funcionamiento debe ajustarse a la normativa vigente, asegurando la protección del informante y la validez de los procedimientos.
- **Ausencia de Represalias:** Se debe garantizar la protección del informante frente a cualquier tipo de represalia, discriminación o trato perjudicial derivado de su comunicación.
- **Objetividad e Imparcialidad:** La gestión de las informaciones debe realizarse de manera independiente, objetiva y sin sesgos, evitando conflictos de interés.
- **Confidencialidad:** Se protegerá la identidad del informante y de las personas afectadas, evitando filtraciones y accesos indebidos a la información.
- **Protección de Derechos:** Se debe respetar y garantizar todos los derechos de las personas implicadas, incluidos el derecho de defensa, la presunción de inocencia y la protección de datos personales.

- **Celeridad en la Gestión:** Los procedimientos deben resolverse en un plazo razonable, evitando dilaciones injustificadas.
- **Colaboración con la Autoridad Judicial:** En caso de indicios de infracción penal, se deberá trasladar la información a la autoridad competente, asegurando una cooperación efectiva.
- **Proporcionalidad y Equidad:** El sistema debe ser adecuado a la estructura de la organización y garantizar que las medidas adoptadas sean proporcionadas a la gravedad de los hechos denunciados.

II. Consultas en materia de Compliance

En SPTD, entendemos que el compliance no solo implica el cumplimiento de normativas y políticas, sino también la claridad y comprensión de las mismas por parte de todos los miembros de la organización y terceros involucrados. Por ello, ponemos a disposición de empleados, directivos y colaboradores un canal de consultas a través del cual podrán resolver cualquier duda relacionada con la presente Política de Compliance o con cualquier otra normativa interna aplicable.

El canal de consultas tiene como finalidad:

- Facilitar un acceso directo y rápido a información relevante sobre normativas, procedimientos y obligaciones en materia de compliance.
- Brindar asesoramiento especializado para aclarar interpretaciones normativas y garantizar el cumplimiento de la regulación aplicable.
- Permitir la consulta preventiva sobre situaciones que puedan generar riesgos de incumplimiento antes de tomar decisiones que puedan afectar la operativa de SPTD.
- Fomentar una cultura organizativa en la que el cumplimiento normativo sea un valor compartido y entendido por todos los miembros de SPTD.

Para garantizar un acceso sencillo y eficiente, todas las consultas podrán ser remitidas a través de un correo electrónico donde serán atendidas por la función de compliance o por el equipo designado para tal fin.

El canal de consultas es una herramienta clave para fortalecer la cultura de compliance dentro de la entidad, asegurando que todas las decisiones y actuaciones se tomen con base en un conocimiento sólido de las normativas y obligaciones aplicables. Se anima a todos los empleados y colaboradores a utilizar este recurso de forma proactiva para resolver sus inquietudes y contribuir así al cumplimiento normativo y a la integridad organizativa.

COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA DE COMPLIANCE

El compromiso con el cumplimiento normativo y la ética organizativa solo puede materializarse si existe una comprensión clara y un conocimiento adecuado de la Política de Compliance en todos los niveles de SPTD. Para ello, la comunicación efectiva y la difusión de esta política son esenciales para garantizar que empleados, directivos, colaboradores y terceros comprendan sus responsabilidades en materia de cumplimiento y adopten conductas alineadas con los valores de SPTD.

Con el fin de asegurar una correcta implantación y comprensión de la Política de Compliance, SPTD se compromete a:

- Publicar y difundir esta política entre todos los empleados y colaboradores, asegurando su accesibilidad en formatos físicos y digitales, mediante su publicación interna.
- Incorporar sesiones de formación y sensibilización periódicas sobre compliance, asegurando que todo el personal entienda la importancia del cumplimiento normativo y su impacto en la entidad.
- Informar a las partes interesadas, incluyendo proveedores, ciudadanos y otros grupos con los que la entidad mantiene relaciones, sobre los principios y compromisos de compliance adoptados. Esto se realizará a través de reuniones informativas, documentación contractual y la publicación de materiales explicativos en la web corporativa.
- Desarrollar materiales de comunicación interna, tales como boletines, guías prácticas y resúmenes ejecutivos, con el fin de reforzar el conocimiento sobre la normativa aplicable y las responsabilidades individuales en materia de compliance.
- Incluir el compliance en los procesos de incorporación y bienvenida de nuevos empleados y colaboradores, asegurando que desde el inicio de su actividad tengan plena conciencia de sus obligaciones normativas.
- Promover una cultura de cumplimiento mediante campañas internas, utilizando vídeos explicativos, infografías y casos prácticos que permitan una mejor asimilación de los conceptos clave de compliance.

Como parte de la estrategia de comunicación y sensibilización, SPTD establece un Plan de Formación Anual en Compliance, adaptado a los diferentes niveles y roles dentro de la organización. Este plan incluirá:

- Formaciones obligatorias para todo el personal, enfocadas en los principios generales de compliance, el código ético de la entidad y los procedimientos internos.

- Capacitaciones especializadas para áreas de riesgo, tales como contratación pública, gestión de subvenciones, protección de datos, prevención del blanqueo de capitales y cualquier otro ámbito crítico para la entidad.
- Simulaciones y talleres prácticos para la identificación de riesgos y la aplicación de controles en escenarios reales.
- Evaluaciones periódicas para medir el nivel de conocimiento adquirido y detectar áreas de mejora.
- Sesiones de actualización en caso de cambios normativos relevantes, garantizando que todos los empleados estén informados sobre las nuevas obligaciones y regulaciones aplicables.

El Plan de Formación Anual en Compliance será revisado periódicamente para garantizar su efectividad y adaptación a las necesidades de la entidad y al contexto normativo vigente.

La correcta comunicación, difusión y formación en compliance es un factor clave para fortalecer la integridad organizativa y prevenir riesgos. A través de una estrategia estructurada y un compromiso activo de toda la organización, SPTD asegurará que el cumplimiento normativo se integre de forma efectiva en su cultura corporativa y en la conducta diaria de todos sus miembros.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Se realizará una evaluación continua mediante el plan de monitoreo estructurado, que permite supervisar su eficacia, detectar áreas de mejora y garantizar su alineación con los estándares normativos y de gobernanza. Para ello, se realizan auditorías externas de los órganos supervisores de SPTD y se implementarán auditorías internas, seguimiento de incidentes y control de la implementación de políticas de cumplimiento.

El Consejo de Administración recibirá informes periódicos sobre el estado del sistema de compliance, incluyendo el análisis de riesgos, el desempeño del canal de denuncias, los hallazgos de auditorías y las recomendaciones para optimizar la gestión del cumplimiento. Este mecanismo de reporte asegura un control eficaz y una asignación adecuada de recursos para la mejora continua.

Como parte de la estrategia de mejora continua, SPTD revisa y actualiza periódicamente sus políticas, ajusta los controles internos según la evolución del entorno de riesgo e integra nuevas tecnologías para optimizar la gestión del compliance. Asimismo, promueve la cultura de

cumplimiento mediante formación constante y estrategias de sensibilización para empleados y directivos.

Este enfoque integral garantiza que el sistema de compliance no solo cumpla con la normativa vigente, sino que también evolucione de forma proactiva, fortaleciendo la transparencia, la ética y la responsabilidad corporativa en todas las áreas de SPTD.

ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN

La presente Política fue objeto de aprobación por parte del Consejo de Administración en la reunión que tuvo lugar el 28 de marzo de 2025.

El Órgano de Supervisión y Control revisará periódicamente el contenido de la presente Política, asegurándose que recoge las recomendaciones y mejores prácticas en vigor y propondrá las modificaciones y actualizaciones que contribuyan a su desarrollo y mejora continua.