

# POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO

Compromiso con la Integridad

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>MARCO NORMATIVO Y DOCUMENTAL</b> .....	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>PRINCIPIOS RECTORES DE CUMPLIMIENTO</b> .....	<b>4</b>
<b>5.</b>	<b>COMPROMISOS INSTITUCIONALES DE CUMPLIMIENTO</b> .....	<b>5</b>
<b>6.</b>	<b>MODELO DE GOBIERNO</b> .....	<b>5</b>
6.1.	Consejo de administración .....	5
6.2.	Comité de dirección .....	6
6.3.	Director de cumplimiento .....	6
6.4.	Gerencia de gobernanza y transparencia .....	7
<b>7.</b>	<b>GESTIÓN DE RIESGOS</b> .....	<b>7</b>
<b>8.</b>	<b>MECANISMOS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y GESTIÓN</b> .....	<b>8</b>
8.1.	Cultura de cumplimiento. Formación y sensibilización .....	8
8.2.	Recursos y medios .....	9
8.3.	Comunicación interna y transparencia .....	9
8.4.	Canal interno de información y gestión de incumplimientos .....	9
<b>9.</b>	<b>REGLAS DE CONDUCTA Y CONTROLES ESPECÍFICOS</b> .....	<b>10</b>
<b>10.</b>	<b>SUPERVISIÓN, AUDITORÍA Y MEJORA CONTINUA</b> .....	<b>11</b>
<b>11.</b>	<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b> .....	<b>12</b>
<b>12.</b>	<b>APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR</b> .....	<b>12</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España, S.A., S.M.E., M.P. (ISDEFE) manifiesta su compromiso con el más estricto cumplimiento de las normas legales y los valores éticos que rigen su actividad. Esta Política de Cumplimiento tiene por objeto prevenir los riesgos penales en todas las áreas de la organización, fomentando una cultura de cumplimiento basada en la tolerancia cero frente a la comisión de delitos, así como de comportamientos contrarios a la ética empresarial.

En virtud del artículo 31 bis del Código Penal, las personas jurídicas pueden ser declaradas penalmente responsables si no adoptan medidas de control adecuadas para impedir delitos en su seno. Por ello, ISDEFE adopta un Sistema de Gestión de Cumplimiento, como parte de su modelo de buen gobierno corporativo, para acreditar un debido control que prevenga conductas ilícitas y evite o atenúe la eventual responsabilidad penal de la entidad.

## 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de esta Política es reforzar el compromiso de ISDEFE con los valores y principios recogidos en su Código Ético y de Conducta, y con el ejercicio diligente del debido control que resulta exigible sobre los órganos de gestión y administración, personal directivo y personas trabajadoras, para minimizar al máximo posible el riesgo de que se produzcan malas prácticas o incumplimientos en el desarrollo de su actividad.

Objetivos específicos:

- **Ratificar formalmente el compromiso de ISDEFE de fomentar una cultura de cumplimiento que permita el desarrollo de una conducta profesional honesta, íntegra y transparente.**
- **Mostrar una firme condena ante la comisión de cualquier acto ilícito, particularmente penal, sin que, en ningún caso, su comisión pueda justificarse sobre la base de un beneficio para la organización.**
- **Establecer los principios en materia de cumplimiento.**
- **Prevenir, identificar y resolver las situaciones en que tengan lugar prácticas contrarias a la ética e incumplimientos normativos en el desarrollo de su actividad.**

Es de aplicación a todas las personas de la organización: miembros del Consejo de Administración, personal directivo, personas trabajadoras y colaboradores externos, así como a cualquier persona o entidad vinculada a ISDEFE en el desarrollo de sus actividades. Su alcance abarca todos los procesos y actividades emprendidos por ISDEFE, garantizando que en cada uno de ellos se actúe en cumplimiento de la legalidad vigente y de las normas internas aplicables.

### 3. MARCO NORMATIVO Y DOCUMENTAL

Esta Política se integra en el marco normativo español y europeo en materia de cumplimiento, y se sustenta en:

- Leyes y normas externas: Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (especialmente art. 31 bis y siguientes); Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección al informante; así como demás normativa sectorial aplicable.
- Documentos internos de ISDEFE: El Código Ético y de Conducta de ISDEFE; el Programa de Prevención de Riesgos Penales (PPRP) y demás procedimientos y normas que desarrollan el modelo de cumplimiento.

### 4. PRINCIPIOS RECTORES DE CUMPLIMIENTO

La Política de Cumplimiento de ISDEFE se basa en los siguientes principios éticos y de actuación fundamentales:

- Tolerancia cero frente a la comisión de delitos, promovida y respaldada desde la Alta Dirección. Ninguna conducta ilícita y/o contraria a la ética es aceptada ni justificada en la organización.
- Cumplimiento estricto de la legalidad aplicable en todas las decisiones y operaciones de ISDEFE, asegurando la observancia de las leyes, reglamentos y obligaciones tanto nacionales como comunitarias.
- Integridad, transparencia y buen gobierno en la gestión de los recursos públicos encomendados a ISDEFE. Esto implica actuar con honestidad, objetividad y responsabilidad, rindiendo cuentas a los órganos de control internos y externos.
- Prevención, detección y respuesta eficaz ante posibles conductas que supongan un acto ilícito o contravengan las políticas, valores y principios de ISDEFE, a través de controles adecuados y mecanismos de denuncia, garantizando la reacción inmediata ante cualquier incumplimiento.
- Cultura de cumplimiento desde el liderazgo: la Dirección impulsa una cultura corporativa de ética y cumplimiento, dando ejemplo con su comportamiento y fomentando que todos los empleados asuman estos principios en su trabajo diario. Como entidad del sector público, esta cultura de integridad se alinea con los principios generales del servicio público recogidos en el Código Ético y de Conducta de ISDEFE que guían la conducta de nuestros profesionales.

Estos principios rectores inspiran los compromisos y normas de conducta específicos que se describen en esta Política, y orientan la implantación de todos los elementos del Sistema de Cumplimiento.

## 5. COMPROMISOS INSTITUCIONALES DE CUMPLIMIENTO

ISDEFE asume formalmente los siguientes compromisos para desarrollar una eficaz función de cumplimiento en la entidad:

- **Identificación de actividades de riesgo:** Determinar las actividades y áreas de la organización en cuyo ámbito pudieran cometerse delitos, manteniendo actualizado el mapa de riesgos penales.
- **Gestión y control de riesgos:** Analizar, evaluar y gestionar los riesgos identificados, implantando controles internos eficaces para mitigarlos y previniendo así la materialización de conductas ilícitas o contrarias a la ética.
- **Formación y concienciación continua:** Proporcionar capacitación periódica en materia de cumplimiento a todos los empleados, para asegurar que conocen sus obligaciones legales y éticas, y actúen en consecuencia en su desempeño profesional.
- **Canales internos de información:** Establecer canales para la comunicación de posibles ilícitos, irregularidades o incumplimientos, seguros, confidenciales y, cuando proceda, anónimos.
- **Protección frente a represalias:** Garantizar la protección en los términos previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
- **Aplicación de forma justa y proporcionada el régimen sancionador** para penalizar los incumplimientos, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo y la legislación vigente que sea de aplicación.
- **Objetivos de cumplimiento alineados con la estrategia:** Definir, desde la Alta Dirección, objetivos anuales de cumplimiento coherentes con los valores y principios de ISDEFE, integrándolos en la planificación estratégica de la Sociedad y realizando seguimiento de su logro mediante indicadores.
- **Recursos adecuados:** Dotar al Sistema de Cumplimiento de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para su eficaz desarrollo, asegurando que la función de cumplimiento dispone de la autoridad y medios suficientes para desempeñar sus funciones autónomamente.

## 6. MODELO DE GOBIERNO

El gobierno y supervisión del Sistema de Cumplimiento en ISDEFE se estructura en diferentes órganos con responsabilidades definidas.

### 6.1. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración de ISDEFE, máximo órgano de gobierno aprueba esta Política de Cumplimiento y vela por su implementación efectiva. Ejerce un liderazgo firme y coherente con la integridad corporativa, incorporando el modelo de forma transversal en la estrategia empresarial. El Consejo recibe informes periódicos sobre su funcionamiento y sus resultados, y adopta las decisiones necesarias para reforzar la cultura de cumplimiento. Este compromiso con un modelo de Gobernanza robusto

estará recogido en la estrategia de la organización, situando el marco de integridad en el centro de la identidad corporativa.

## 6.2. COMITÉ DE DIRECCIÓN

La primera línea ejecutiva de ISDEFE, liderada por el Consejero Delegado, impulsa la estrategia de cumplimiento. Entre sus funciones está dirigir la elaboración de la estrategia corporativa siguiendo las directrices del Consejo, incorporando en ella los objetivos del Sistema de Cumplimiento, y liderando su ejecución a través de la organización. Asimismo, se asegura de asignar responsabilidades claras en materia de cumplimiento y de proveer los recursos necesarios. Difunde los objetivos del Sistema de Cumplimiento a toda la plantilla y hace un seguimiento de su consecución.

## 6.3. DIRECTOR DE CUMPLIMIENTO

El Director de Cumplimiento es el responsable de la supervisión del Sistema de Cumplimiento. Es designado por el Consejo, goza de total autonomía e independencia para controlar la implantación y ejecución efectiva del Sistema. Reporta directamente al Consejo de Administración, informando de la adecuación y eficacia del Sistema, las posibles incidencias relevantes y las medidas adoptadas. Entre las funciones principales se incluyen:

- Supervisar continuamente el diseño y funcionamiento del Sistema de Cumplimiento, evaluando su eficacia y proponiendo mejoras.
- Identificar y actualizar el mapa de riesgos de ISDEFE, revisándolo periódicamente a la luz de cambios en el contexto interno o externo.
- Velar por la integración de las obligaciones de cumplimiento en las políticas y procesos de la Sociedad, y actualizar las normas internas de cumplimiento cuando cambie el marco normativo aplicable.
- Promover la difusión y formación en materia de ética y cumplimiento a todo el personal, coordinando con la unidad correspondiente, las iniciativas de capacitación y comunicación para asentar una cultura de cumplimiento.
- Supervisar el funcionamiento del Canal Interno de Información y garantizar el cumplimiento de su Política y del protocolo de investigaciones internas, avalando su diligente tratamiento y la confidencialidad, así como de los expedientes de investigación de posibles incumplimientos.
- Elaborar informes periódicos (por ejemplo, el Informe Anual de Cumplimiento) evaluando el desempeño del Sistema y remitirlos al Comité de Dirección y al Consejo de Administración.

El Director de Cumplimiento actúa como garante de la mejora continua del Sistema, evaluando resultados, identificando deficiencias y promoviendo planes de acción para subsanarlas.

## 6.4. GERENCIA DE GOBERNANZA Y TRANSPARENCIA

La Gerencia de Gobernanza y Transparencia, es la responsable de la gestión y mantenimiento del Sistema de Cumplimiento. Este rol, conlleva, entre otras, las siguientes funciones:

- Vigilancia continua del cumplimiento: monitoriza periódicamente la implantación de controles, detectando posibles incumplimientos o áreas de mejora.
- Asesoramiento y resolución de consultas éticas y de cumplimiento: actúa como referente en la materia para todas las áreas de ISDEFE, atendiendo dudas sobre interpretación del Código Ético y de Conducta, políticas internas, conflictos de interés, etc.
- Coordinación de auditorías internas y externas de cumplimiento: prepara y acompaña los procesos de auditoría del Sistema de Cumplimiento asegurando la colaboración con auditores y atendiendo sus recomendaciones.
- Reporte: informa periódicamente al Director de Cumplimiento sobre el desempeño del Sistema, el estado de los riesgos, los incidentes ocurridos y las medidas tomadas.
- Promoción de la cultura de cumplimiento: impulsa iniciativas de comunicación y formación en ética y cumplimiento, impulsa la inclusión de responsabilidades de cumplimiento en descripciones de puesto y evaluaciones del desempeño.

En síntesis, la Gerencia de Gobernanza y Transparencia es la responsable operativa de que el día a día de la compañía transcurra bajo las directrices y controles del Director de Cumplimiento, sirviendo de enlace entre el personal operativo y el Comité de Dirección para todos los temas relacionados con el cumplimiento normativo.<sup>1</sup>

## 7. GESTIÓN DE RIESGOS

El Sistema de Cumplimiento de ISDEFE se basa en un enfoque proactivo de gestión del riesgo penal. Para ello, se ha establecido una Metodología de Análisis de Riesgos, alineada con la norma ISO 31000:2018 de gestión de riesgos, que permite identificar, evaluar y tratar sistemáticamente las exposiciones a posibles conductas delictivas.

Esta metodología considera criterios objetivos y cuantitativos que dotan de trazabilidad a la valoración de cada riesgo penal. La propuesta de estos criterios se hace en base a la criticidad de ciertas cuestiones ligadas a la probabilidad (valoración de la posibilidad de que se pueda cometer un hecho) y al impacto (valoración de la severidad de las consecuencias). En concreto:

---

<sup>1</sup> Adicionalmente, ISDEFE cuenta con otros órganos especializados que complementan el ecosistema de control interno (por ejemplo, el Comité Antifraude enfocado en el PMA y protección de fondos públicos, el Responsable del Sistema Interno de Información previsto en la Ley 2/2023, Control Interno, Auditoría, etc.). Dichos órganos colaboran y comparten información cuando sus ámbitos convergen (p.ej. casos de fraude que puedan constituir delito).

- **Probabilidad de ocurrencia:**

- ◆ Grado de exposición: frecuencia de la situación de riesgo en la actividad de ISDEFE.
- ◆ Cultura de cumplimiento: nivel de conocimiento, formación y concienciación existente sobre ese riesgo en la organización.
- ◆ Antecedentes: incidentes relacionados en el pasado y su consecuencia.

- **Impacto potencial:**

- ◆ Sanción legal.
- ◆ Daño reputacional.

Cada riesgo inherente es ponderado en base a estos factores para asignarle un nivel de criticidad, en función del cual se decide si el riesgo es tolerable o si requiere medidas de control específicas para mitigarlo (riesgo residual aceptable). Todos los riesgos identificados se recogen en el Mapa de Riesgos Penales, y se vinculan a sus correspondientes controles preventivos.

La evaluación de riesgos penales se actualiza anualmente y es liderada por el Director de Cumplimiento, teniendo en cuenta cambios normativos (p.ej. nuevos delitos aplicables) u organizativos (nuevas actividades, proyectos o procesos en ISDEFE). Adicionalmente, si sobreviene cualquier incidente relevante o cambio significativo, se lleva a cabo una reevaluación específica. Así, el Sistema permanece dinámico y adaptado al contexto siempre cambiante de la organización y su entorno regulatorio.

Todo el proceso de gestión de riesgos queda documentado y trazado: desde la identificación (con participación de las distintas áreas de ISDEFE) hasta la valoración y la definición de responsables de implementar los controles asociados a cada riesgo. Este enfoque estructurado garantiza que ISDEFE disponga de un inventario completo de sus riesgos penales y de respuestas planificadas para cada uno.

## **8. MECANISMOS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y GESTIÓN**

Para dar vida práctica a los principios y compromisos descritos, ISDEFE ha desplegado una serie de mecanismos concretos que conforman los «elementos de apoyo» del Sistema de Gestión. Estos elementos incluyen iniciativas de cultura y formación, dotación de recursos, canales de comunicación adecuados y herramientas para la detección temprana de incumplimientos. A continuación, se destacan los más relevantes.

### **8.1. CULTURA DE CUMPLIMIENTO. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

ISDEFE promueve una sólida cultura ética entre sus empleados, de modo que el cumplimiento sea entendido como una responsabilidad de todos. El Plan de Formación anual incluye formación en este ámbito. La formación combina sesiones presenciales y online y se refuerza con comunicaciones periódicas para afianzar conceptos. La

concienciación desde la incorporación es fundamental, por ello todo nuevo empleado recibe formación en este ámbito y debe adherirse formalmente al Código Ético y de Conducta. Además, se programan refrescos periódicos para el resto de la plantilla a fin de mantener actualizado el conocimiento de las políticas de cumplimiento. A través de esta capacitación continua, ISDEFE busca que cada miembro de la organización interiorice los estándares de conducta esperados y sea capaz de identificar y enfrentar los riesgos penales que puedan surgir en su trabajo.

## 8.2. RECURSOS Y MEDIOS

La Dirección garantiza que la función de cumplimiento disponga de los medios organizativos y recursos suficientes para desempeñar sus funciones. Esto implica asignar personal cualificado, presupuesto para actividades de formación, asesoría externa o herramientas tecnológicas de soporte, así como acceso a información y cooperación de todas las áreas.

## 8.3. COMUNICACIÓN INTERNA Y TRANSPARENCIA

ISDEFE asegura una comunicación clara y accesible de las cuestiones de cumplimiento a todos los niveles. La Política de Cumplimiento y demás normas internas relevantes se difunden a través de los canales oficiales, tanto internos como externos (web corporativa) cuando corresponda. Periódicamente, se emiten recordatorios de cumplimiento (por ejemplo, en Navidad se recuerda la normativa interna sobre regalos de empresa). Los objetivos y su grado de cumplimiento forman parte de la comunicación corporativa.

En aras de la transparencia propia de una empresa pública, ISDEFE pone a disposición de sus grupos de interés información relevante sobre su modelo de cumplimiento: a través del Portal de Transparencia y la Memoria anual se describen los elementos del Sistema de Cumplimiento, evidenciando el compromiso con el buen gobierno corporativo. Esta comunicación bidireccional también permite que cualquier empleado plantee dudas o sugerencias en materia de cumplimiento, sabiendo a quién dirigirse.

## 8.4. CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DE INCUMPLIMIENTOS

En cumplimiento de la Ley 2/2023, ISDEFE dispone de un Sistema Interno de Información (SII), compuesto por un Canal Interno de Información (CII), una Política del SII, un Protocolo de Investigaciones Internas y un Responsable del SII. El Canal está accesible (a través de la web corporativa) para que empleados, directivos e incluso terceros puedan reportar –de manera confidencial y, si se desea, anónima– cualquier irregularidad observada en el seno de la entidad. ISDEFE garantiza la protección del informante de buena fe, prohibiendo expresamente cualquier represalia o consecuencia adversa contra quien utilice el Canal conforme a la Ley.

## 9. REGLAS DE CONDUCTA Y CONTROLES ESPECÍFICOS

En desarrollo de los principios y compromisos establecidos, ISDEFE establece una serie de reglas de conducta obligatorias para todo el personal, orientadas a prevenir situaciones de riesgo:

- **Prohibición de conductas ilícitas o contrarias al Código Ético y de Conducta:** Todos los empleados y directivos de ISDEFE deben cumplir las leyes y normas aplicables en el desempeño de sus funciones, así como observar los estándares del Código en cuanto a integridad personal y profesional. Cualquier actuación que pueda constituir una infracción o delito (soborno, fraude, malversación, revelación indebida de información, acoso, etc.) o que vulnere los principios éticos de la compañía está terminantemente prohibida y dará lugar a sanciones disciplinarias. ISDEFE reitera su política de “tolerancia cero” respecto de cualquier forma de comportamiento corrupto o delictivo en el seno de la Sociedad.
- **Restricciones sobre regalos, obsequios y atenciones:** Queda prohibido solicitar, aceptar, ofrecer o conceder regalos o dádivas que, por su valor, naturaleza o circunstancias, puedan comprometer la objetividad de las decisiones o suponer un trato de favor indebido. Únicamente se permiten muestras de cortesía de escaso valor y conforme a usos socialmente aceptados, siempre que no infrinjan la normativa interna. Cualquier invitación, regalo u otro beneficio ofrecido a un empleado de ISDEFE o por éste en el contexto de su actividad profesional deberá ser reportado y gestionado. Con especial énfasis en épocas sensibles (p.ej. campañas navideñas, negociaciones contractuales), se recuerda la necesidad de extrema prudencia en este ámbito, para evitar incluso la apariencia de conductas inapropiadas.
- **Gestión de conflictos de intereses:** Las decisiones del personal de ISDEFE deberán estar basadas en la mejor defensa de los intereses de ISDEFE, de forma que no estén influidas por relaciones personales o de familia o por cualesquiera otros intereses particulares. Todo el personal tiene la obligación de declarar proactivamente la existencia de un conflicto de interés por correo electrónico a su superior jerárquico quien resolverá lo procedente.
- **Debida diligencia con terceros:** Antes de establecer relaciones de negocio significativas, ISDEFE realiza procesos de diligencia debida para evaluar la integridad y el cumplimiento de sus contrapartes (proveedores, contratistas, socios comerciales, etc.). Esto incluye la verificación de antecedentes (por ejemplo, consultas a listas de sanciones), la solicitud de declaraciones de ausencia de conflictos de interés, y la exigencia de adhesión al Código Ético y de Conducta o cláusulas contractuales de cumplimiento. En la gestión de personal, igualmente, se aplican medidas de diligencia: durante la selección se valoran aspectos de idoneidad ética, en la formalización del contrato se incluyen compromisos de cumplimiento, y durante el seguimiento de la relación laboral se vigila el respeto de los valores corporativos. Estas prácticas buscan asegurar que quienes trabajan con o para ISDEFE compartan su compromiso con el cumplimiento normativo, evitando que terceros introduzcan riesgos penales a la organización.
- **Controles financieros y no financieros:** ISDEFE ha incorporado en sus procesos operativos una serie de controles internos diseñados para mitigar los riesgos penales identificados. Entre ellos se encuentran controles financieros como la separación de tareas (ninguna persona controla un proceso de pago de principio a fin), revisiones adicionales para pagos extraordinarios, auditorías contables, etc., destinados a prevenir fraudes económicos. Adicionalmente, controles no financieros in-

tegrados en los procedimientos aseguran, por ejemplo, el cumplimiento de requisitos legales en contrataciones públicas, la protección medioambiental, o la seguridad de la información clasificada.

En suma, estas reglas –junto con la normativa que la desarrolla– marcan el comportamiento esperado de todo integrante de ISDEFE en materia de cumplimiento. Su observancia estricta es imprescindible para mantener un ambiente de control eficaz y una reputación corporativa intachable.

## 10. SUPERVISIÓN, AUDITORÍA Y MEJORA CONTINUA

ISDEFE entiende el cumplimiento como un proceso vivo que requiere evaluación continua y adaptación. Por ello, ha implantado mecanismos de supervisión y revisión periódica del Sistema de Cumplimiento, con el propósito de detectar posibles deficiencias y promover la mejora constante. Los principales instrumentos son:

- **Monitorización y reporting interno:** El Director de Cumplimiento realiza un seguimiento regular de los indicadores de desempeño del Sistema. Semestralmente revisa el estado de implementación de los controles, los incidentes ocurridos, las acciones correctivas en marcha y anualmente, el grado de consecución de los objetivos fijados. Estas revisiones se plasman en informes, que se elevan al Comité de Dirección y anualmente al Consejo de Administración.
- **Indicadores clave de cumplimiento:** Para evaluar la eficacia del Sistema de Cumplimiento, se definen diversos indicadores relativos a capacitación, controles y cumplimiento de objetivos. Por ejemplo, se mide el porcentaje de empleados formados cada año, el porcentaje de controles verificados como efectivos, el número de actualizaciones normativas, etc. El Director de Cumplimiento revisa anualmente estos indicadores.

El uso de estos indicadores permite objetivar el estado del Sistema, detectando áreas que requieren atención (por ejemplo, si el porcentaje de formación es inferior al 90%, se analizan las causas y se refuerza el plan formativo). Los resultados de los indicadores se presentan en los informes de cumplimiento y alimentan el ciclo de mejora.

- **Auditorías externas:** De forma periódica se llevan a cabo auditorías del Sistema, a cargo de consultores independientes. Estas auditorías evalúan el grado de conformidad del Sistema con los requisitos del Código Penal, así como su alineamiento con buenas prácticas internacionales. Por otro lado, los auditores externos financieros verifican anualmente que no existan irregularidades contables; y órganos de control público (IGAE, Tribunal de Cuentas) supervisan aspectos de legalidad y ausencia de fraude en la gestión.
- **Gestión de incidentes y mejora continua:** Cada incumplimiento o incidente (por ejemplo, una comunicación en el Canal, una no conformidad detectada en auditoría, o un fallo de control) desencadena la adopción de acciones correctivas. El Director de Cumplimiento analiza los incidentes, sus causas raíz y decide medidas para subsanarlos y prevenir su repetición. Estas pueden incluir la revisión o elaboración de un procedimiento, la impartición de formación adicional, refuerzos de personal, san-

ciones disciplinarias, etc., según corresponda. Se mantiene un registro de no conformidades y acciones correctivas y preventivas, de manera análoga a otros sistemas de gestión, integrándolo en la cultura de mejora continua.

En definitiva, la supervisión constante y la retroalimentación mediante indicadores y auditorías permiten que el Sistema de Cumplimiento de ISDEFE no sea estático, sino que progrese hacia la excelencia en cumplimiento. El objetivo es lograr un modelo maduro, eficaz y sostenible, que minimice los riesgos y afiance la confianza de las partes interesadas en la integridad de ISDEFE.

## 11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El incumplimiento de lo dispuesto en esta Política –ya sea la comisión de un acto ilícito, la violación de una obligación de control, o la vulneración de cualquier norma interna de cumplimiento– constituirá una falta en el ámbito laboral de ISDEFE. En consecuencia, dará lugar a la aplicación del régimen sancionador interno previsto en el Convenio Colectivo y en la normativa laboral vigente (Estatuto de los Trabajadores), sin perjuicio de otras responsabilidades legales que pudieran concurrir.

ISDEFE se compromete a que todas las medidas disciplinarias se adopten respetando la legalidad y los derechos de defensa del implicado. En caso de confirmarse una infracción, la sanción impuesta será ejemplarizante y proporcionada, reafirmando el mensaje de que la organización no tolera conductas contrarias a la ética o la ley. Cuando el infractor sea un tercero vinculado (por ejemplo, un contratista), se podrán ejecutar las medidas previstas contractualmente, incluyendo la rescisión del contrato si procede.

Además de la sanción en sí, toda infracción conllevará una evaluación de sus causas y la implantación de mejoras de control para evitar futuras ocurrencias similares, en línea con la filosofía de mejora continua antes descrita. De esta forma, el régimen disciplinario no solo castiga incumplimientos, sino que impulsa la reflexión y el perfeccionamiento del Sistema de Cumplimiento.

## 12. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

Mediante la presente Política ISDEFE declara su voluntad firme de cumplimiento normativo e integridad institucional. Los principios, compromisos, órganos y normas aquí recogidos dotan a la organización de un modelo de prevención penal eficaz y acorde con el marco normativo español y europeo vigente. Esta Política será difundida internamente y a terceros relevantes, y será revisada periódicamente por el Director de Cumplimiento para asegurar su continua adecuación a la realidad de ISDEFE y a cualquier cambio legislativo y organizativo.

Con todo ello, ISDEFE refuerza su posición de liderazgo en el sector público en materia de buen gobierno, ética profesional y responsabilidad social, asegurando que sus actividades se desarrollen bajo los más altos estándares de legalidad, transparencia y excelencia.

**La presente Política es aprobada por el Consejo de Administración de ISDEFE en su sesión de fecha 29/04/2026, entrando en vigor desde dicho momento.**

