

MODELO COMPLIANCE INTEGRAL
SISTEMA DE GESTIÓN DEL COMPLIANCE

POLÍTICA
GENERAL EN
MATERIA DE
CORPORATE
COMPLIANCE



SGC 2026 PC | ED.00 30/06/2026

POLÍTICA EN MATERIA DE CORPORATE COMPLIANCE

1. INTRODUCCIÓN
2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN
3. OBJETIVOS BÁSICOS DEL COMPLIANCE
4. CONTENIDO DEL MODELO COMPLIANCE INTEGRAL
5. ÓRGANO DE SUPERVISIÓN DEL COMPLIANCE
6. CONTRIBUCIÓN A LA EXISTENCIA DE UNA CULTURA DE COMPLIANCE EN EL ENTORNO RELACIONAL
7. APROBACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Compliance

Las organizaciones empresariales poseen la aspiración legítima de crear empleo, riqueza y bienestar social a largo plazo, esto es, conseguir éxito a largo plazo. Para ello, necesitan mantener una cultura de integridad y de cumplimiento, así como tomar en consideración las necesidades y expectativas de las partes interesadas en su desarrollo, es decir, los colectivos con los que directa o indirectamente se relacionan, lo que vamos a llamar el perímetro de dominio social de la Entidad.

El cumplimiento normativo (Compliance) en una entidad jurídica consiste en establecer las políticas y procedimientos adecuados y suficientes para garantizar que ésta y todos sus integrantes (propietarios, administradores, directivos, empleados, colaboradores, clientes, proveedores y demás personas físicas o jurídicas vinculadas) cumplen con sus obligaciones legales, reglamentarias y normativas, en todos los ámbitos administrativos, civiles y penales, en consonancia con los más altos estándares de Responsabilidad Social Corporativa, Inversión Social Responsable y Sostenibilidad.



La Ley de Sociedades de Capital (Ley 31/2014) española impone, en su artículo 225, el deber de diligencia de un ordenado empresario, exigiéndole adoptar medidas precisas para la buena dirección y control de la sociedad, siendo la supervisión una de las facultades indelegables del Órgano de Administración.

Un *Sistema de Gestión del Compliance* eficaz y rentable y que abarque a toda la Organización permite que ésta demuestre su compromiso con el cumplimiento inequívoco de la legislación, la reglamentación y la normativa, así como con los estándares del buen gobierno corporativo, las mejores prácticas, la ética y las expectativas de la comunidad en general.

El enfoque adecuado de cualquier Organización hacia una cultura de Compliance consiste en que sus máximos responsables apliquen los valores fundamentales y los estándares de gobierno corporativo, de ética y de relaciones con la comunidad generalmente aceptados. En este sentido, el que una Organización interiorice el Compliance en el comportamiento de las personas que trabajan y colaboran con ella, depende, fundamentalmente, de sus máximos responsables y de que las medidas que promuevan un comportamiento de cumplimiento se acepten.

En este sentido, y siguiendo las directrices contenidas en la Norma ISO 37301, en los apartados siguientes, determinaremos aquellos puntos de la precitada Norma que entendemos deben ser desarrollados en este Documento 1. del Sistema Integral de Prevención de Riesgos Legales y Penales (Modelo de Compliance Integral / Sistema de Gestión del Compliance).

1.2 Compliance Penal

En el contexto en el que se desarrollan las actividades de una Organización, y en adición a los incumplimientos anteriormente citados, se pueden cometer delitos en su nombre, por su cuenta y en beneficio, directo o indirecto de ella, por parte de las personas que forman parte del precitado perímetro de dominio social de la Organización.

La Organización puede, mediante el establecimiento de la precitada cultura organizativa de cumplimiento, influir significativamente para evitar o, al menos, reducir el riesgo de comisión de dichas conductas.

La comisión de comportamientos delictivos en el desarrollo de las actividades propias de la Organización no sólo genera diferenciación negativa con respecto al resto de operadores respetuosos con el cumplimiento de la legalidad, sino que erosiona los fundamentos del buen gobierno corporativo y pone en riesgo bienes jurídicos especialmente protegidos.

Por ello, consentir, posibilitar o incentivar el desarrollo de conductas punibles en el seno de la Organización, constituye un delito propio de la Organización, que afecta a la actividad económica y perjudica al conjunto de la Sociedad.

Por esta razón, el legislador ha introducido en el ordenamiento jurídico español un régimen de sanciones penales para las organizaciones (personas jurídicas y entidades carentes de personalidad jurídica), con desarrollo para el caso de las personas jurídicas. Así, la Ley Orgánica 5/2010, por la que se modificó la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, no sólo estableció los delitos aplicables a las personas jurídicas y sus requisitos, sino que hizo referencia al establecimiento de medidas de vigilancia y control para su prevención y detección, como fundamento expreso de una atenuación de su responsabilidad penal.

Dicho régimen fue reformado por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, que modificó nuevamente la Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal, concretando en mayor medida el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas en España, detallando los requisitos para disponer de sistemas de gestión y control que permitan a la persona jurídica acreditar su diligencia en el ámbito de la prevención y detección penal y, consiguientemente, ser exonerados de responsabilidad penal.

Así las cosas, una organización sensibilizada con tales propósitos debe disponer de un sistema de gestión que le permita alcanzar sus objetivos y su compromiso de integridad. La política, los objetivos, los procesos y los procedimientos conforman el núcleo de un sistema de gestión para la prevención, detección y gestión de sus riesgos penales, proyectado en el ámbito de la organización, evitando posibles daños económicos, reputacionales o de otra índole.

2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS DE CASTILLA LA MANCHA, S.A.U. (en adelante GICAMAN o LA EMPRESA), es una sociedad mercantil de capital social público (propiedad de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha), adscrita a la Consejería de Fomento de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

GICAMAN, por tanto, es una sociedad mercantil pública que ejecuta políticas públicas y presta servicios de interés económico general, cuya actividad principal es la gestión de suelo y patrimonio inmobiliario público.

En el año 2018, GICAMAN estableció un primer Manual de Prevención de Delitos. Desde entonces, GICAMAN ha venido incorporando distintos documentos en materia de Compliance, tales como un Código de Conducta, un Estatuto de la Unidad de Cumplimiento, una Política Anticorrupción, una Política interna para la garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral, una Política de Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación y un Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información, entre otros.

En el año 2026, GICAMAN ha decidido actualizar y ampliar las anteriores referencias, convirtiéndolas en un Sistema Integral de Prevención y Gestión de Riesgos Legales y Penales (Modelo Compliance Integral / Sistema de Gestión del Compliance), cuyo contenido se adapta los requisitos establecidos en la Norma ISO 37301 Sistemas de Gestión del Compliance.

Esto es, GICAMAN, consciente y comprometida con todo lo anterior, de forma inequívoca, ha decidido implantar en su seno un Sistema Integral de Prevención y Gestión de Riesgos Legales y Penales (Modelo Compliance Integral / Sistema de Gestión del Compliance), cuyo formato y contenido se encuentran adaptados a la Norma Internacional ISO 7301 Sistemas de Gestión del Compliance, incluyendo en él los que puedan dar origen tanto a responsabilidades civiles de GICAMAN y de sus Administradores y Directivos, como a responsabilidades penales de estos últimos, así como a la responsabilidad penal de la propia GICAMAN, por los delitos cometidos por los integrantes de lo que llamamos perímetro de dominio social de GICAMAN:

- a) Por los representantes legales o por quienes están autorizados para tomar decisiones en nombre de GICAMAN u ostenten facultades de organización y control dentro de la misma, en nombre o por cuenta de GICAMAN y en beneficio directo o indirecto de ésta.
- b) Por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el anterior apartado, han podido realizar los hechos delictivos, en el ejercicio de las actividades sociales y por cuenta y beneficio directo o indirecto de GICAMAN, por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad.

Quedan excluidas, por tanto, aquellas conductas que, al amparo de la estructura societaria, sean realizadas por personas físicas, dentro del denominado perímetro de dominio social de GICAMAN, en su exclusivo y propio beneficio o en el de terceros y resulten inidóneas para reportar a GICAMAN beneficio alguno, directo o indirecto.

Este “Modelo de Organización y Gestión”, para que surta los efectos de uno de los fundamentos de la exención de la responsabilidad penal de GICAMAN (Artículo 31 bis, apartados 2 y 4 del Código Penal español), debe ser adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, por el órgano de administración de GICAMAN, incluyendo en él las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

En adición (según el mismo artículo 31 bis, apartado 5, del Código Penal), el “Modelo de Organización y Gestión” debe cumplir los siguientes requisitos:

- 1º Identificará las actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidos los delitos que debe ser prevenidos.

- 2º Establecerá los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.
- 3º Dispondrá de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
- 4º Impondrá la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado del vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- 5º Establecerá un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
- 6º Realizará una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

3. OBJETIVOS BÁSICOS DEL COMPLIANCE

GICAMAN ha establecido como objetivos básicos del Compliance:

- a) La tolerancia cero a incumplimientos de la legislación, reglamentación y normativa que afecta a GICAMAN.
- b) La tolerancia cero a incumplimientos de su Normas de Conducta, incluidas en su CÓDIGO ÉTICO (Documento 7 del Sistema) y en sus Protocolos de desarrollo.
- c) La tolerancia cero a la comisión de delitos en GICAMAN.

Estos objetivos básicos del Compliance forman parte del conjunto de creencias, valores y comportamientos de GICAMAN (su Cultura), expresados, tal y como hemos comentado anteriormente, en el Documento 7, CÓDIGO ÉTICO de este Sistema y en sus Protocolos de Desarrollo, entre los que destacamos:

Órgano Global de Supervisión del Compliance
Anticorrupción
Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo
Uso de Recursos y Medios Técnicos y Tecnológicos
Deber de Confidencialidad y Derechos de la Propiedad Intelectual e Industrial
Obligaciones en Compliance de Proveedores

4. CONTENIDO DEL MODELO COMPLIANCE INTEGRAL

El “Modelo de Organización y Gestión” de la Prevención de Riesgos Legales y Penales de GICAMAN (Sistema Integral de Prevención y Gestión de los Riesgos Legales y Penales, Modelo Compliance Integral, Sistema de Gestión del Compliance) se basa en la legislación, reglamentación y normativa general en materia Laboral y de la Seguridad Social, Mercantil y Contable, Fiscal, Prevención de Riesgos Laborales, Protección de Datos Personales, Blanqueo de Capitales, Medidas Anticorrupción, Discapacidad, Igualdad, No Discriminación y Acoso, Protección al Informante, etc., así como la específica en materia medioambiental y sectorial que corresponda afecta a GICAMAN.

En adición, el “Modelo de Organización y Gestión” también se basa en el contenido de la Ley de Sociedades de Capital, del Código Penal (artículo 31 bis y artículo 129), de la Circular 1/2016, de 22 de enero, de la Fiscalía General del Estado y, como hemos dicho, en la Norma ISO 37301 (Sistemas de Gestión del Compliance).

Así las cosas, los documentos generados en el Modelo anterior, fundamento de la Política de GICAMAN y elemento clave en la exención de la responsabilidad penal de GICAMAN, son:

Documento 1	Política en materia de Corporate Compliance
Documento 2	Planificación de la Actividad y objetivos de mejora
Documento 3	Identificación de Riesgos Legales y Penales
Documento 4	Evaluación de Riesgos Legales y Penales
Documento 5	Manual de Prevención de Riesgos Legales y Penales
Documento 6	Órgano de Supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo
Documento 7	Código Ético
Documento 8	Plan de Comunicación
Documento 9	Sistema Interno de Información y Canal de Denuncias. Sistema Disciplinario
Documento 10	Plan de Formación
Documento 11	Evaluación del Desempeño. Indicadores de Cumplimiento
Documento 12	Verificación del Modelo. Auditoría interna

5. ÓRGANO DE SUPERVISIÓN DEL COMPLIANCE

Otro de los elementos básicos para que se pueda reconocer la exención de la responsabilidad penal de GICAMAN, es la existencia en la misma de un Órgano de Supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión de Corporate Compliance (Modelo Compliance Integral / Sistema de Gestión del Compliance).

En efecto, 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, referencia en su artículo 31 bis, apartado 2, la existencia de un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica, que realice la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión implantado.

En el mismo artículo 31 bis, en su apartado 3, se establece que, en las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión a que se refiere la condición 2º del apartado 2, podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración.

A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquellas que, según la legislación aplicable, estén autorizadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias abreviadas (*).

(*) En la actualidad, empresas que durante dos ejercicios consecutivos cumplan dos, al menos, de las tres siguientes circunstancias:

- a) Que el total de las partidas del activo no supere los 11.400.000 €
- b) Que el importe meto de su cifra anual de negocios no supere los 22.850.000 €
- c) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a 250

El Órgano de Administración de GICAMAN ha decidido constituir un Órgano de Supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión de Corporate Compliance de GICAMAN.

6. CONTRIBUCIÓN A LA EXISTENCIA DE UNA CULTURA DE COMPLIANCE EN EL ENTORNO RELACIONAL

GICAMAN, como parte de su precitado compromiso con los modelos de gestión íntegros y responsables, valora muy positivamente la existencia de Modelos de Organización y Gestión de Corporate Compliance (Sistemas de Gestión del Compliance) en el seno de sus colaboradores, clientes y proveedores, formando parte esa variable del proceso de selección y elección de estos últimos.

De esta manera, GICAMAN contribuye a la extensión de la cultura de Compliance en su entorno relacional.

7. APROBACIÓN

La POLÍTICA GENERAL DE GICAMAN EN MATERIA DE CORPORATE COMPLIANCE, reflejada en este documento, ha sido aprobada por el Órgano de Administración de GICAMAN.