



CÓDIGO ÉTICO
DE
CTI TECNOLOGÍA Y GESTIÓN S.A.

Estimados compañeros y compañeras:

CTI ha aprobado con fecha 29 de septiembre de 2025 una nueva versión del Código Ético.

Este código pretende ser el marco de actuación para todas las personas responsables de las diferentes Direcciones de CTI y para todo el personal, en general, en el desarrollo de su actividad profesional, recogiendo los valores y principios que definen la cultura de CTI. Los valores fundamentales de integridad corporativa y comportamiento ético empresarial han regido siempre la actividad de la compañía, así como la innovación, el apoyo a la actividad económica, el compromiso con las personas y el foco en las empresas clientes. Es propósito de este código reforzar el compromiso con estos valores, así como garantizar el cumplimiento de los principios que deben presidir las actuaciones de todo el personal, incluidas las personas directivas, como son el cumplimiento del marco legal y normativo, la actuación socialmente responsable, el comportamiento ético en el desarrollo del negocio, las relaciones éticas con el accionariado, la plantilla, terceras entidades colaboradoras, empresas competidoras, proveedoras y clientes, y el respeto al medio ambiente.

El cumplimiento de las normas, pautas y procedimientos descritos en el Código Ético son fundamentales para fortalecer la reputación y la credibilidad que la marca CTI, lo que nos ayuda a progresar y crecer como compañía socialmente responsable, atraer talento y clientes.

En este sentido, os invito a leer detenidamente y dar cumplimiento al Código Ético, ya que el conjunto de las personas vinculadas profesionalmente con CTI somos responsables de generar valor para la compañía de forma ética y socialmente responsable.

Un cordial saludo,

David Plaza Muñoz

Dirección General

Contenido

1.- INTRODUCCIÓN	4
2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
3.- VALORES	5
4.- PRINCIPIOS	6
5.- CUMPLIMIENTO	12
6.- COMUNICACIÓN Y VIGENCIA.....	14

1.- INTRODUCCIÓN

La cultura de CTI se basa en el respeto de valores fundamentales. Salvaguardar estos principios, en sus diferentes ámbitos de actuación, representa una responsabilidad compartida de la Compañía y de toda su plantilla.

CTI considera que la integridad corporativa y el seguimiento de comportamientos éticos empresariales constituye un valor fundamental para mantener la confianza de las instituciones, clientes y la ciudadanía en general, en la Compañía como entidad aseguradora, proveedora de servicios, inversora, empleadora y también como entidad con responsabilidad social.

El Código Ético de CTI define y desarrolla los fundamentos que el Consejo de Administración de la Compañía entiende que han de aplicarse a los negocios y actividades de CTI y las pautas de comportamiento exigibles en el marco de actuación de toda la actividad de las Compañías pertenecientes al Grupo en relación con sus compañías clientes, personal, personas directivas, personas administradoras, empresas proveedoras, empresas competidoras, empresas colaboradoras y otras terceras entidades, y en las actuaciones desarrolladas por todas ellas.

El Consejo de Administración de CTI aprobó en 2017, dentro de su sistema de gobierno corporativo, una primera versión del presente Código Ético, avanzando en el compromiso de introducción y reglamentación de estrictos estándares de comportamiento ético, a la vez que ha ido desarrollando las políticas, normas y herramientas de control estimadas como necesarias y que se han incorporado a nuestro ordenamiento jurídico.

Las modificaciones introducidas en el Código Penal con la atribución de responsabilidad penal a las personas jurídicas, y la trasposición de la Directiva 2019/1937 (“Directiva Whistleblowing”) a través de la Ley 2/2023 “reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción”, ha obligado a actualizar los modelos, procedimientos y controles internos que pudieran poner en riesgo la reputación y la responsabilidad de CTI.

A tal efecto, procede integrar en el Código Ético un mayor número de referencias y detalles respecto a los deberes y relación que mantiene el personal y las empresas clientes y proveedoras de CTI, a la vez que habilitar el acceso a los nuevos Sistemas Internos de Información, reforzando los canales internos de Información y la designación de los órganos que deben gestionar y resolver cualquier conflicto que pudiera surgir en el curso de las actividades empresariales y de negocio.

Toda la plantilla y el personal directivo que desarrolle una actividad que se entienda vinculada o atribuible a CTI tienen la obligación de cumplir con el presente Código y con los compromisos éticos que se desprenden del mismo, y que responden a principios de integridad propios de la cultura que debe imperar en CTI.

Sin perjuicio de las responsabilidades de otra índole que pudieran resultar exigibles, el incumplimiento de las disposiciones legales, políticas, procedimientos y otros criterios de actuación ética contenidos en el Código Ético y resto de Normas Internas, puede motivar la adopción de sanciones disciplinarias aplicables conforme a lo previsto en la legislación laboral.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético será de aplicación en CTI y obligará al Consejo de Administración, a las personas que ocupan puestos directivos y a toda la plantilla de la entidad.

El Código se publicará y remitirá a todos el personal para su conocimiento. El ámbito de aplicación podrá extenderse a cualquier persona física o jurídica vinculada con CTI.

Prevalecerá el contenido del Código Ético sobre otras Normas Internas que puedan resultar contradictorias con el mismo, salvo que éstas establezcan requisitos de conducta más exigentes.

La aplicación el Código Ético no podrá en ningún caso vulnerar las disposiciones legales vigentes. Si se comprobase que se produce un conflicto de normas se adecuará el contenido del Código Ético a las disposiciones legales.

La aplicación del Código Ético no modifica la relación laboral existente entre CTI y su personal, ni tampoco crea vínculo contractual laboral alguno respecto a terceras entidades vinculados mercantilmente.

3.- VALORES

3.1 INNOVACIÓN

CTI entiende la innovación como una forma diferente de interpretar el negocio. Mediante la innovación, reinventamos nuestros procesos, productos, servicios y sistemas simplificándolos y convirtiéndolos en más eficientes y escalables, lo que deriva en una mayor rentabilidad y flexibilidad para adaptarse a un entorno cambiante.

3.2 COMPROMISO ÉTICO Y RESPONSABLE

La actuación de CTI y de su plantilla no solo se rige por el cumplimiento estricto de la ley, sino que añade el cumplimiento de unos valores éticos.

Estos valores imperan tanto en la actuación de la Compañía, que se define como responsable y comprometida con los derechos humanos, el medio ambiente y la sociedad, como en los comportamientos de su personal, cuyos valores son la lealtad, la honestidad, la responsabilidad y la integridad.

Estos comportamientos deben reflejarse tanto en la actividad propia de la Compañía como en las operaciones y proyectos a los que presta apoyo.

3.3 COMPROMISO CON LAS PERSONAS

CTI propicia condiciones y entornos igualitarios y saludables, exentos de discriminación y proporciona oportunidades de desarrollo personal y profesional. CTI está comprometida con el respeto a la dignidad de las personas y sus derechos.

3.4 COMPROMISO CON LA CLIENTELA

Orientado a la satisfacción de sus empresas clientes. CTI las sitúa como centro de su actividad. Pretendemos establecer vínculos duraderos, aportación recíproca de valor añadido y una relación de mutua confianza. Para ello CTI crea productos y servicios de gran calidad que generan valor a su

clientela y se adaptan a sus necesidades, anticipándose a ellas, ofreciendo un servicio de calidad y utilizando como canales de comunicación las últimas tecnologías con una revisión continua de sus procesos organizativos para la mejora de la atención y del servicio al cliente.

3.5 INTEGRIDAD

CTI aplicará los valores éticos definidos en este Código en las relaciones que establezca con sus empresas clientes, empresas proveedoras, compañías competidores, personal y con otras terceras entidades con las que tenga relación dentro de su actividad como Compañía.

4.- PRINCIPIOS

4.1 CUMPLIMIENTO DEL MARCO LEGAL Y NORMATIVO

CTI considera primordial, como fundamento básico de su ética empresarial, el cumplimiento estricto de la legislación, normativa y acuerdos tanto nacionales como internacionales que regulan el desarrollo de su actividad. CTI hace extensivo este principio a terceras organizaciones con las que mantiene relaciones comerciales (empresas clientes, proveedoras...).

Conducta responsable

CTI asegura el cumplimiento de este compromiso de comportamiento ético mediante la creación de una estructura de control y supervisión permanente de sus principios, promoviendo la responsabilidad institucional e individual y el ejercicio de una actitud responsable que implica a todo su personal en la identificación, inmediata comunicación y resolución de actuaciones éticamente cuestionables. CTI entiende que la generalización de los valores éticos a todo tipo de prácticas empresariales contribuye eficazmente a su desarrollo.

El presente Código Ético se considera normativa o reglamentación interna a efectos laborales y como tal forma parte del sistema disciplinario de la Compañía integrado por la normativa legal y convencional vigente en materia de ordenación de faltas y sanciones, así como por las normas, instrucciones y procedimientos internos en la empresa que interesan o desarrollan la conducta laboral exigible a su personal.

Transparencia y sistema interno de información

CTI se compromete a facilitar a su clientela información suficiente, precisa y comprensible sobre las operaciones en las que participe, así como una información veraz y completa sobre los productos y servicios que ofrece.

CTI mantendrá un canal interno de información propio que configura el Sistema interno de información para encauzar de forma asequible cualquier comunicación, información o reclamación e incidencia que pueda surgir con sus empleados y empleadas, clientes y cualquier otra eventual persona informante, garantizando la confidencialidad, y con las mejores prácticas de seguimiento, investigación y protección al informante; asimismo velará por publicitar y facilitar el acceso a los canales de información externos gestionados por la Autoridad independiente de protección del informante.

4.2 ACTUACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Respeto a los Derechos Humanos

El respeto a los Derechos Humanos, derivado de la operativa de CTI, está totalmente garantizado por el cumplimiento estricto de la legislación europea y española vigente.

CTI además comprueba que en el área de influencia de los proyectos en los que participa se garantizan los Derechos Humanos al nivel que establecen los estándares internacionales.

El respeto de los Derechos Humanos se asegura a través de la evaluación social de las operaciones.

Respeto a la igualdad de las personas y su diversidad

CTI se compromete a promover el respeto a todo tipo de relaciones personales y profesionales en el entorno de las actividades laborales y corporativas de CTI. CTI rechaza cualquier comportamiento irrespetuoso, sin que resulten aceptables actitudes de acoso, o discriminatorias por razón de sexo u orientación sexual, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, nacionalidad o estado civil.

Lucha contra la corrupción y el soborno

CTI rechaza cualquier forma de soborno o corrupción. En este sentido, dispone de políticas dirigidas a luchar contra la corrupción, tanto en el negocio privado a través de un sistema de gestión del fraude, como en la actividad que desarrolla por cuenta del Estado español, garantizando el cumplimiento del Convenio OCDE de lucha contra la corrupción.

CTI cuenta con políticas de gestión del fraude en todas sus formas, incluido el soborno y la extorsión, dirigidas a establecer acciones que permitan su prevención y mecanismos para minimizar su impacto y evitar la ocurrencia de fraudes futuros.

En línea con el Convenio OCDE Anticorrupción, CTI controla y persigue la corrupción asociada a cualquier operación. En caso de sospecha fundada de soborno, CTI informa a las autoridades judiciales y adopta las medidas preventivas o correctivas pertinentes que podrán incluir la suspensión del estudio de la solicitud o el apoyo. Adicionalmente, CTI contribuye a la consecución de la Agenda 2030 aprobada por la Organización de Naciones Unidas (ONU). Para ello se compromete con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a través de sus actividades de negocio y de relaciones que mantiene con sus principales Grupos de Interés: Empleados, Clientes, Accionistas y Sociedad.

4.3 COMPORTAMIENTO ÉTICO EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Objetividad, responsabilidad e independencia en la toma de decisiones

Todos los empleados y empleadas tienen la responsabilidad de tomar decisiones en el desarrollo de sus respectivas funciones estrictamente sobre la base del interés de la Compañía.

Los intereses personales no deben influir en su juicio ni en las decisiones que tomen en nombre de CTI, teniendo la obligación de evitar situaciones que podrían derivar en conflicto entre sus intereses personales y los de la Compañía.

Confidencialidad de la información de la actividad de la Compañía

La información constituye un activo de la Compañía que hay que proteger. Toda información relativa a empresas clientes, accionistas, personal integrante de la plantilla, empresas proveedoras, planes estratégicos, información financiera, comercial, estadística, legal o de índole parecida debe ser considerada confidencial y tratada como tal, salvo aquella de carácter público.

CTI ha adoptado normas y procedimientos para garantizar la seguridad del acceso a sus sistemas informáticos y los archivos físicos en los que se almacena documentación e información.

Asimismo, CTI cumple con los requerimientos legales en materia de protección de datos de carácter personal.

Ningún empleado o empleada debe utilizar la información a la que tenga acceso para fines distintos a los del desempeño de su actividad, así como es obligatoria su custodia y adecuado uso. El personal de CTI debe conocer la normativa y procedimientos internos aplicables en materia de seguridad de la información y de protección de datos de carácter personal.

Dada su vinculación con el sector financiero, al que pertenecen muchas de las empresas clientes de CTI, la compañía está también comprometida con los más altos estándares de gestión de riesgos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación para reforzar la seguridad informática y asegurar la resiliencia operativa digital.

Respeto de las Normas de Defensa de la Competencia y actuación íntegra en el mercado

CTI promueve el respeto de las normas de competencia, así como un comportamiento empresarial íntegro y transparente en los mercados en que interviene y, a tal efecto, vela por el escrupuloso cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias y de toda índole aplicables en los diferentes mercados en que opera, en especial, en aquellos mercados regulados.

Los empleados y empleadas están obligados a observar en todo momento las políticas y comportamientos establecidos por la Compañía, en especial, aquellos orientados a la prevención de actuaciones que pudieran considerarse ilícitos de cualquier tipo, tales como manipulación de precios, uso inapropiado de información privilegiada, tráfico de influencias, cohecho, etc.

El respeto del Derecho de la competencia constituye un factor importante de la cultura de cumplimiento normativo de CTI, que se fundamenta en el principio de tolerancia cero frente a cualquier incumplimiento. Todo el personal directivo, así como el resto de empleados y empleadas deben conocer, en línea con sus responsabilidades, las reglas en materia de competencia que las empresas están obligadas a seguir en su actividad en el mercado.

La inobservancia de las reglas de Cumplimiento dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias. CTI se compromete a hacer uso de los mecanismos de cumplimiento normativo con el objeto de atajar los riesgos de incumplimiento que pudieran producirse en dicho ámbito y tomar medidas en caso de que se incurra en una práctica indebida. Se fomentará un espíritu de cooperación con las Autoridades en los supuestos en que se detecte un comportamiento inadecuado.

Política sobre aceptación de regalos

CTI requiere que ni el personal con funciones directivas ni el resto de empleados y empleadas admitan beneficios personales o compensaciones económicas de ninguna empresa cliente o proveedora de CTI.

No tendrán consideración de beneficio personal las invitaciones protocolarias a actos sociales, seminarios, conferencias y cualquier otro tipo de actividad de formación o almuerzos profesionales que se encuentren dentro de las prácticas habituales.

Sólo podrán aceptarse regalos de carácter promocional o detalles de cortesía. Si el valor del regalo fuera superior a cien euros, se deberá rechazar el mismo o ponerlo a disposición de CTI, quien determinará su destino final.

De igual modo, el personal se abstendrá de ofrecer o dar regalos, realizar invitaciones u otras liberalidades que pudieran tener como objeto influir, de manera éticamente impropia o en contra de la propia ley, para la obtención de beneficios o ventajas para los propios facilitadores o facilitadoras de dichos regalos o para CTI

CTI difundirá y pondrá en conocimiento de empresas clientes y proveedoras esta política.

4.4 COMPROMISOS RECÍPROCOS DE CTI Y SUS EMPLEADOS

Contratación de personas.

CTI realiza los procesos de selección de personal de forma abierta y objetiva, permitiendo el acceso a ellos del mayor número de personas con la cualificación y conocimientos requeridos y primando la rotación y la posibilidad de promoción interna.

Adicionalmente, CTI incorpora siempre que sea necesario nuevo talento y facilita el aprendizaje interno y la renovación de la plantilla.

Desarrollo profesional

CTI promueve mediante planes de formación el desarrollo de una carrera profesional de su plantilla ligada a los objetivos del Proyecto empresarial.

CTI, consciente de la importancia de la vida personal y profesional de las personas, facilita su conciliación lo cual redundará en la satisfacción del personal y de su compromiso con la empresa.

Retención del talento

CTI considera el conocimiento, experiencia y talento de sus empleados y empleadas como un valor estratégico y valora la diversidad y experiencia de la plantilla como una de las principales razones de su éxito empresarial. Constituyen elementos fundamentales de la política de CTI atraer y retener talento y personas con conocimiento e integrarlas en su Proyecto empresarial.

“Tolerancia cero” antes actos intimidatorios.

CTI evita situaciones de discriminación o de trato lesivo con su personal, para lo cual ha firmado una Declaración de Principios en la que ratifica el derecho de todo el personal a ser tratado con dignidad, respeto e igualdad.

CTI fomenta un trato igualitario, sin ningún tipo de discriminación por raza, sexo, religión, orientación sexual, opinión política o condición social. Estos principios rigen para todas las decisiones sobre la plantilla (contratación, formación, evaluación, promoción, retribución) y funcionamiento interno, tal y como se recoge en el Plan de Igualdad de la Compañía.

Respeto en las relaciones laborales

Todo el personal tiene la obligación de mantener un comportamiento profesional y de tratar con respeto y corrección a sus compañeros y compañeras, personas responsables y personas subordinadas, creando un ambiente de trabajo correcto y colaborador. CTI no tolera ninguna situación de acoso sexual o laboral debiendo ser tales comportamientos objeto de comunicación a través de los procedimientos de comunicación establecidos al efecto en el Sistema Interno de Información.

Seguridad y salud en el trabajo

CTI garantiza que la actividad laboral se realiza en un entorno saludable en todas sus oficinas, para lo cual ha implementado las políticas, normas y procedimientos exigidos legalmente, mejorados con las mejores prácticas en materia de salud laboral y de prevención de riesgos laborales. Los empleados y empleadas de CTI deben conocer y cumplir dichas normas y procedimientos.

El desempeño de funciones laborales es absolutamente incompatible con el consumo de sustancias ilegales o el abuso del alcohol, pudiendo ser sancionable conforme a la normativa aplicable.

El uso del tabaco u otras sustancias deberá evitarse en recintos cerrados y se reducirá al mínimo la paralización de la actividad laboral para su consumo al aire libre en horario laboral.

Uso y protección de activos por los empleados

Todo el personal tiene la responsabilidad de hacer un uso correcto y apropiado de los medios y recursos que la Compañía pone a su disposición, protegiéndolos de daños, pérdida o sustracción.

Los empleados y empleadas deben utilizar los medios y herramientas de trabajo exclusivamente para la realización de sus funciones y no pueden destinarse a usos particulares o de otro tipo sin autorización.

Conflictos de intereses

El personal tiene la responsabilidad de actuar en todo momento salvaguardando y procurando los mejores intereses de CTI y no deben participar en actividades que generen o aparenten generar un conflicto entre sus propios intereses y los intereses de CTI o que comprometan su debida objetividad y profesionalidad.

Ningún empleado o empleada de CTI ni su personal de dirección podrá conceder, aprobar o influir para que se aprueben contratos o negocios entre CTI y empresas clientas o proveedoras con los que tenga algún tipo de vinculación o interés económico o personal.

Los empleados y empleadas están obligados a identificar e informar de cualquier situación que pudiera llegar a afectar su objetividad profesional.

4.4 COMPROMISOS RECÍPROCOS DE CTI Y SU PERSONAL

Colaboración con las Entidades de Supervisión

La plantilla y personal de dirección de CTI deben apoyar y cooperar con las unidades y áreas de control y auditoría interna de la Compañía, con las auditorías externas y con los organismos oficiales que tutelan y supervisan, en su caso, su actividad.

El incumplimiento de este deber, las manifestaciones falsas o conducentes a forzar conclusiones erróneas, la omisión de datos o conductas de similar gravedad pueden dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, sin perjuicio del eventual ejercicio de acciones judiciales de carácter civil o penal.

Cese de la relación con CTI

Toda persona que cese en la relación laboral con CTI se abstendrá de utilizar cualquier información obtenida durante su vinculación con la Compañía, en especial, en lo que se refiere a información estratégica o comercial. Los trabajos realizados durante su vinculación con CTI corresponden exclusivamente y en su integridad a CTI. Queda prohibido que tales materiales puedan copiarse, reproducirse o transmitirse total o parcialmente sin autorización escrita de CTI. Los empleados y

empleadas se comprometen a devolver el material propiedad de CTI al cesar en su actividad en la Compañía.

4.5 RELACIONES CON PROVEEDORES

Objetividad, Publicidad, Concurrencia y Transparencia en la contratación

CTI entiende necesario incorporar a sus principales empresas proveedoras a los principios éticos que se desarrollan en este Código, incentivando la incorporación de tales principios a las políticas de estas proveedoras, y facilitar a las mismos el acceso al Canal de Información Interno de CTI, así como al externo (AAI), para que puedan facilitar cualquier información o comunicación ante situaciones de infracción de dichas normas y principios.

La selección y contratación de personas, productos o servicios a terceros debe realizarse con criterios técnicos, profesionales y económicos objetivos, cumpliendo con las normas internas de selección y contratación establecidas y evitando las situaciones de conflicto de intereses u otras circunstancias que pudieran cuestionar la integridad de CTI o de su personal.

4.6 COMUNICACIÓN E IMAGEN

Corresponde a la Alta Dirección la difusión de la información que pueda afectar a la reputación de la Compañía, así como aquella que tenga como destinatarios el accionariado y cualquiera de las personas integrantes del Consejo de Administración.

La persona empleada de CTI que sea contactada por un medio de comunicación y le sea solicitado cualquier tipo de información u opinión como consecuencia de su vinculación con CTI deberá remitir la solicitud a la Alta Dirección.

La participación sin autorización por parte del personal de CTI en cualquier entrevista, publicación de artículos, etc. que pueda implicar la salida indebida de información manejada por CTI, o la emisión de opiniones que pudieran ser indebidamente atribuidas a CTI, podría dar lugar a las correspondientes sanciones disciplinarias.

4.7 COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

CTI está comprometida con la protección del medio ambiente y la reducción de cualquier impacto negativo de sus operaciones en el entorno. CTI dispone de políticas ambientales que cubren estos ámbitos de su actividad. CTI propugna la prevención de los impactos medioambientales y la implantación de medidas para su minimización.

CTI evalúa todos sus proyectos desde el punto de vista medioambiental, con objeto de que los proyectos alcancen un comportamiento medioambiental acorde con estándares internacionales. Dicho proceso está en línea con el acuerdo de la OCDE en materia de medio ambiente, generalmente conocido como “Common Approaches”.

CTI hace constar su compromiso para difundir y apoyar la adopción de las mejores prácticas medioambientales entre su personal, sus empresas clientes y terceras organizaciones con las que se relaciona, desarrollando periódicamente campañas de concienciación corporativas entre su personal e implementando y fomentando políticas de ahorro energético, consumo de agua, consumo de papel y gestión de residuos.

5.- CUMPLIMIENTO

CTI entiende necesario crear los órganos y establecer las funciones específicas para verificar el correcto cumplimiento de este Código Ético incoando las acciones que sean precisas para preservar los principios éticos y de integridad corporativa exigible a toda la plantilla, para lo cual dichos órganos fomentarán el conocimiento y aplicación de tales principios e implementarán los desarrollos reglamentarios necesarios, velando por su adecuación a las disposiciones legales vigentes en cada momento y las mejores prácticas.

El Código Ético debe ser difundido, instando a que se conozca y respete por todo el personal, incluida la dirección, y se articulen mecanismos para su comprensión e interpretación, advirtiendo que su infracción puede dar lugar a medidas disciplinarias tal y como vienen definidas en el convenio colectivo y en la normativa vigente.

Igualmente, deben identificarse todos los riesgos derivados del incumplimiento de los principios y valores reflejados en este Código, estableciendo un mapa en el que se determine la probabilidad de su ocurrencia y su impacto así como las acciones de prevención y control para evitar o mitigar los mismos, con especial detalle de aquellos riesgos derivados del incumplimiento de las normas penales.

CTI, en cumplimiento del *artículo 8 de la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción* ha designado un Comité Responsable del Sistema Interno de Información y de Prevención de Riesgos Penales. Dicho Comité está integrado por las personas que ocupen el puesto de Dirección de RR.HH., Dirección financiera, Responsable de Calidad y Asesoría Jurídica, habiéndose delegado en esta última las facultades de la gestión del Sistema y la designación de Responsable de Cumplimiento de Prevención de Riesgos Penales de CTI.

Sistema Interno de Información. (S.I.I.)

El sistema interno de información es un cauce para informar sobre las cuestiones relacionadas en el art. 2 de la ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, siendo el responsable de su implantación el Consejo de Administración de CTI.

La gestión del sistema interno de información se llevará a cabo por el “Comité Responsable del Sistema Interno de Información y de Prevención de Riesgos Penales”, quien delegará en una de las personas físicas que lo componen la gestión del Canal y la tramitación de los expedientes de investigación, y ofrecerá garantías adecuadas de respeto de la independencia, la confidencialidad, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones. En todo caso, el Sistema Interno de información está diseñado para:

- **Permitir a las personas comunicar información correspondiente.**
- **Estar diseñado, establecido y gestionado de una forma segura, de modo que se garantice la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma, así como la protección de datos, impidiendo el acceso de personal no autorizado.**
- **Permitir la presentación de comunicaciones por escrito o verbalmente, o de ambos modos.**
- **Integrar o coordinar los distintos canales internos de información que, pudieran establecerse dentro de la entidad.**

- **Garantizar que las comunicaciones presentadas puedan tratarse de manera efectiva dentro de la correspondiente entidad u organismo con el objetivo de que el primero en conocer la posible irregularidad sea la propia entidad u organismo.**
- **Ser independientes y aparecer diferenciados respecto de los sistemas internos de información de otras entidades u organismos.**
- **Contar, como responsable del Sistema, con un el Comité Responsable del SII y de Prevención de Riesgos Penales.**
- **Contar con una política o estrategia que enuncie los principios generales en materia del sistema interno de información y defensa del informante y que será debidamente publicitada en el seno de la Compañía.**
- **Contar con un procedimiento de gestión de las informaciones recibidas.**
- **Establecer las garantías para la protección de los informantes en el ámbito de la propia entidad u organismo.**

5.2 SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN. CANAL INTERNO

El Canal Interno de Información se constituye como cauce preferente para informar de las acciones u omisiones previstas en el *art. 2 de la ley 2/2023* reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en especial de aquellas que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, o que incidan en el mercado interior incluidas las infracciones en materia de competencia, así como aquellas infracciones del derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo (sin perjuicio de la protección establecida en su materia específica). El Canal Interno de Información estará habilitado para la recepción de cualesquiera otras comunicaciones, incluso fuera del ámbito del *art.2 de la Ley 2/2023*, si bien dichas comunicaciones y sus remitentes quedarán fuera del ámbito de protección de la misma, pudiendo ser redirigidas a las direcciones correspondientes.

Todo el personal de CTI, incluidas las personas responsables de la diferentes Direcciones, están obligados a poner de manifiesto a través del Canal aquellas situaciones que aun no estando dentro del ámbito directo de sus actividades, consideren que éticamente son cuestionables o incluso que pueden calificarse como un incumplimiento de la legalidad vigente.

CTI ha aprobado un procedimiento general relativo al Sistema y al Canal interno de Información que contempla la máxima protección al informante, verificando la aplicación de sus principios.

El funcionamiento del Canal Interno de Información de la Compañía como vehículo de todo tipo de comunicaciones ha de ser conocido por toda la plantilla, y está a disposición de todo el personal en la intranet “IntraCTI” y de forma pública en la página web. A tal efecto, se articula un procedimiento de comunicación de informaciones, incluso anónimamente, al amparo de lo previsto en el *artículo 24 de la LO 3/2018* de 5 de diciembre de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, y en el *artículo 7 de la Ley 2/2023* reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Queda totalmente prohibido cualquier acto de represalia contra la persona o personas, sean empleadas, proveedoras o cualquiera perteneciente a una tercera organización con la que CTI tiene alguna relación, por el mero hecho de haber comunicado de buena fe una situación ilícita o éticamente objetable, conforme se establece en la *Ley 2/2023*.

Sistema de Información Canal Externo

Todas las personas podrán informar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AAI) en relación con la comisión de cualquier acción u omisión conforme a la *Ley 2/2023*, ya sea directamente o previa comunicación al Canal Interno de Información.

La información podrá llevarse a cabo de forma anónima, se podrá realizar por escrito a través de correo postal o correo electrónico o verbalmente, por vía telefónica o a través de mensajería de voz e incluso a través de reunión presencial.

La recepción de la información en el Canal Externo de Información, así como las actuaciones siguientes de tramitación de los expedientes que originen tales informaciones, se realizarán conforme se establezca legal y reglamentariamente por la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

6.- COMUNICACIÓN Y VIGENCIA

CTI lleva a cabo todas las acciones necesarias para divulgar este Código a todo su personal, permitiendo y garantizando de manera permanente su accesibilidad en toda la Organización.

Igualmente, todas las personas de la Organización tienen la obligación de conocer, respetar y cumplir este Código Ético, no habiendo ninguna razón, incluida la consecución de los objetivos fijados, para su incumplimiento.

El Código Ético ha sido aprobado en su vigente versión el 29 de septiembre de 2025 y entra en vigor el día de su publicación y difusión entre la plantilla y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación.



www.ctisoluciones.com