

MANUAL DE PREVENCION DE RIESGOS
PENALES
MANUAL DE COMPLIANCE



PROPIEDADES DEL DOCUMENTO

Título documento:	Manual de Prevención de Riesgos Penales		
Propietario:	Compliance Officer		
Aprobado por:	Consejo de Administración	Fecha:	19.12.2024

HISTORIAL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	DETALLES
1.0	26.03.2020	Versión inicial
2.0	01.09.2021	Actualización
3.0	01.10.2022	Actualización de formato y modificación apartado 10 Cambio Compliance Officer – apartado 11 Adecuación Certificación UNE 19601
4.0	21.12.2023	Actualización del apartado 6, incluyendo el grupo de delitos de maltrato animal (LO 3/2023, que modifica el Código Penal, en materia de maltrato animal.) Actualización del apartado 10, completando las funciones del Consejo de Administración y del Órgano de Compliance. Actualización del apartado 12, conforme a la <i>Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.</i>
5.0	19.12.2024	Incluidas nuevas áreas en las que se delegan responsabilidades y funciones dentro del Modelo de Prevención de Delitos y las competencias requeridas a las mismas.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETO	5
3. MEISA	5
4. APLICACIÓN DEL MANUAL	6
5. RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS JURÍDICAS.....	6
6. DELITOS QUE PUEDEN TRANSFERIR LA RESPONSABILIDAD PENAL A LA PERSONA JURÍDICA...8	
7. DELITOS QUE PUEDEN CONLLEVAR CONSECUENCIAS ACCESORIAS.....	9
8. ELEMENTOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	9
(i) Evaluación de Riesgos Penales:	9
(ii) Catálogo de Controles	10
(iii) Políticas y Procedimientos.....	10
(iv) Recursos.....	10
(v) Canal Ético	10
(vi) Sistema disciplinario	11
(vii) Verificación.....	11
9. PLAN DE ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO.....	11
10. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	11
(i) Consejo de Administración.....	11
(ii) Órgano de Compliance	12
(iii) Otras Áreas de MEISA.....	13
(iv) Resto de empleados	14
(v) Otros roles que desarrollan funciones para la eficacia del Modelo	15
11. ÓRGANO DE COMPLIANCE DE MEISA	15
12. COMUNICACIÓN DE POSIBLES RIESGOS E INCUMPLIMIENTOS	16
13. RÉGIMEN SANCIONADOR	16
14. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN	17
15. SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN.....	17
16. APROBACIÓN	18
ANEXO I. ORGANIGRAMA	19
ANEXO II. REFERENCIAS EXTERNAS DEL MODELO	20

ANEXO III. GRUPO DE DELITOS CON MAYOR PROBABILIDAD INHERENTE	21
ANEXO IV. PRINCIPALES POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS.....	22

1. INTRODUCCIÓN

El Código Penal español establece en su artículo 31bis que las **personas jurídicas** podrán ser consideradas **responsables** de los delitos que puedan haber cometido tanto sus administradores, como sus directivos e incluso sus empleados. Esta responsabilidad podrá derivar en la imposición de diferentes sanciones penales.

Para que la persona jurídica se pueda eximir de responsabilidad penal, o bien se le pueda aplicar una atenuación de la pena, deben existir una serie de **mecanismos de control y prevención** que consigan evitar que se lleve a cabo la conducta delictiva, o por lo menos, para que se consiga reducir sus consecuencias perjudiciales.

2. OBJETO

Este Manual de Prevención de Riesgos Penales **describe el Modelo de Prevención de Delitos** diseñado e implantado en **PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN S.A.** (en adelante, “**MEISA**”), cuyo objetivo principal es **prevenir** la comisión de cualquier delito en su seno y en su nombre y, especialmente, de aquellos que pudieran generar responsabilidad penal para la persona jurídica.

Asimismo, el Modelo incentiva el desarrollo de una **cultura de cumplimiento** sólida, que influye en la toma de decisiones y en el comportamiento de las personas que forman parte de **MEISA**.

En el presente documento, por lo tanto, se detallan los elementos y órganos que intervienen en el funcionamiento del Modelo. La descripción específica o detallada de algunos de estos elementos se encuentra recogida en documentos complementarios.

3. MEISA

MEISA es una empresa de servicios cuya actividad principal se centra en el montaje y mantenimiento, en las especialidades de mecánica, electricidad e instrumentación, de instalaciones en todo tipo de complejos industriales: Refinerías, Químicas, Acerías, Centrales Térmicas, etc.

Se constituyó en 1998, viendo las oportunidades de mercado de negocio y demanda creciente de dichos servicios, consolidándose, con el transcurso de los años, fuertemente en el mercado laboral.

En la actualidad, cuenta con más de 1.500 empleados, 11 delegaciones repartidas por España y 2 delegaciones fuera de España, en Portugal y Marruecos.

Para **MEISA** es fundamental prestar cada uno de sus servicios magnificando los conceptos de Seguridad, Calidad y Medio Ambiente, así como realizar sus proyectos pensando siempre en la satisfacción y confianza de los clientes.

El presente apartado se complementa con el documento “*Contexto en el que opera la Compañía*” en el que se determinan los factores externos e internos que son relevantes para los propósitos de

MEISA, con el fin de dar cumplimiento a sus objetivos en el marco del Sistema de Gestión de Cumplimiento.

4. APLICACIÓN DEL MANUAL

Este Manual es de aplicación a todas las áreas de **MEISA** y, de forma general, transversal y extensiva, a la totalidad de las actividades desarrolladas por la Compañía.

En este sentido, resulta de aplicación a todos los miembros del Consejo de Administración, incluido, pero no limitado al personal de Alta Dirección, así como a todos los mandos intermedios de la Compañía, Delegados de Zona, etc. y, en general, a **todos los empleados de la Compañía**, incluidos aquellos con contratos formativos o estudiantes en prácticas en régimen de beca de estudios (en adelante, conjuntamente, "Personas Sujetas").

El Modelo de Prevención de Delitos debe ser respetado por todos ellos en cualquier territorio o jurisdicción donde operen en el ejercicio de su actividad profesional, y en el más riguroso respeto, siempre, de la legislación local correspondiente.

El ámbito de este Manual también podrá extenderse a cualquier otra persona (física o jurídica) o entidad que se relacione con **MEISA**.

5. RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

El Código Penal español, como ya ha sido indicado, establece que una **persona jurídica** puede tener **responsabilidad penal**. De esta forma, la persona jurídica podrá ser declarada responsable penalmente en los siguientes supuestos:

1. Por los delitos cometidos en nombre o por cuenta de la persona jurídica, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales, administradores o por aquellos que están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostenten **facultades de organización y control** dentro de la misma.
2. Por los delitos cometidos por las personas **sometidas a la autoridad** de los representantes legales, administradores o por aquellos que están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostenten facultades de organización y control, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y provecho, directo o indirecto, de la persona jurídica, que han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquellos los deberes de supervisión, vigilancia y control de sus actividades.

Así, el artículo 31 bis del Código Penal, establece que la persona jurídica únicamente será responsable en el caso de que **las actuaciones cometidas en el seno de la misma sean en provecho, directo o indirecto, de la sociedad**.

Igualmente, se diferencia si el hecho delictivo ha sido cometido por una persona con facultades de organización y control a la que llamaremos "a" o por una persona sujeta a las directrices de aquélla, "b".

Tanto en el caso de los delitos cometidos por las personas “a” como por las “b”, el Código Penal establece que la persona jurídica puede quedar **exenta de responsabilidad** (o atenuar su pena), si antes de la comisión del delito, la persona jurídica ha adoptado y ejecutado con eficacia un **Modelo de Organización y Gestión** que cumpla los siguientes requisitos:

1. **Identificarán las actividades** en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
2. **Establecerán 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.
3. **Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados** para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
4. **Impondrán la obligación de informar** de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
5. **Establecerán un sistema disciplinario** que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
6. **Realizarán 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

En el caso de los delitos cometidos por las personas “a” se requerirá, además, el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. **La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a 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;
2. **Los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y;**
3. **No se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de las funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano de la persona jurídica a la que se hace referencia en el apartado 1.**

En caso de que estos requisitos sólo puedan **acreditarse parcialmente**, podrán ser valorados a efectos de aplicar una **atenuación de la pena**.

Por otra parte, el artículo 31 quáter del Código Penal señala que podrá considerarse como circunstancia atenuante de la responsabilidad penal de las personas jurídicas el haber realizado, con posterioridad a la comisión del delito y a través de los representantes legales de la empresa, alguna o varias de las siguientes conductas:

1. **Confesar la infracción a las autoridades antes de conocer que el procedimiento judicial se dirige contra la persona jurídica.**
2. **Colaborar en la investigación del hecho, aportando pruebas nuevas o decisivas.**
3. **Reparar o disminuir el daño causado por el delito, con anterioridad al juicio oral.**

4. *Establecer, también antes del comienzo del juicio oral, **medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que, en el futuro, pudieran cometerse.***

Como criterio general, un Modelo de Prevención de Delitos debe contener las medidas que garanticen el desarrollo de su actividad conforme a la Ley y permitan prevenir o reducir el riesgo de comisión de delitos y detectarlos de forma inminente, siempre teniendo en cuenta las condiciones particulares de la empresa, el sector en el que realice su actividad, el tamaño, etc.

6. DELITOS QUE PUEDEN TRANSFERIR LA RESPONSABILIDAD PENAL A LA PERSONA JURÍDICA

En el Código Penal se establecen los supuestos delictivos de los que pueden ser **responsables las personas jurídicas**, siendo los siguientes:

- Tráfico ilegal de órganos (**art. 156 bis.7**).
- Torturas y otros delitos contra la integridad moral (**art. 173.1**).
- Trata de seres humanos (**art. 177 bis.7**).
- Acoso sexual (**art.184.5**).
- Delitos relativos a la prostitución, explotación sexual y la corrupción de menores (**art. 189 bis**).
- Delito de descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático (**art. 197 quinquies**).
- Delito de estafa (**art. 251 bis**).
- Frustración de la ejecución (**art. 258 ter**)
- Insolvencias punibles (**261 bis**)
- Daños informáticos (**art. 264 quater**).
- Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial, al mercado y a los consumidores y de corrupción en los negocios (**art. 288**).
- Blanqueo de capitales (**art. 302.2**).
- Financiación ilegal de partidos políticos (**art. 304 bis.5**)
- Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social (**art. 310 bis**).
- Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (**art. 318 bis 5**).
- Urbanización, construcción o edificación no autorizables (**art. 319.4**).
- Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente (**art.328**).
- Relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes (**art. 343.3**).
- Delitos de riesgo provocados por explosivos y otros agentes (**art. 348.3**).
- Delitos contra los animales (**340 quater**)
- Delitos contra la salud pública (**art.366**).
- Delitos contra la salud pública (tráfico de drogas) (**art. 369.bis**).
- Falsificación de moneda (**art. 386.5**).
- Delitos de falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje (**art. 399 bis**).
- Cohecho (**art. 427 bis**).
- Tráfico de influencias (**art. 430**).
- Malversación (**art. 435.5**).
- Delitos de odio y enaltecimiento (**art. 510.bis**).

- Delitos relacionados con las organizaciones terroristas y delitos de terrorismo (**art. 580 bis**).
- Contrabando (**art. 2.6 Ley Orgánica 12/1995, de 12 de diciembre, de Represión del Contrabando**).

7. DELITOS QUE PUEDEN CONLLEVAR CONSECUENCIAS ACCESORIAS

Igualmente, el Código Penal regula los delitos que pueden conllevar la aplicación de alguna de las **consecuencias accesorias** previstas en el artículo 129:

- Relativos a la manipulación genética (**art. 162**).
- Alteración de precios en concursos y subastas públicas (**art. 262**).
- Negativa a actuaciones inspectoras (**art. 294**).
- Delitos contra los derechos de los trabajadores (**art. 318**).
- Falsificación de moneda (**art. 386.4**).
- Asociación ilícita (**art. 520**).
- Organización y grupos criminales y organizaciones y grupos terroristas (**art. 570 quater**).

8. ELEMENTOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El Modelo de Prevención de Delitos se ha desarrollado en consonancia con la iniciativa y los compromisos adoptados por el Consejo de Administración de **MEISA** buscando un refuerzo, aún más si cabe, del control que hasta ahora ya se estaba ejerciendo en el seno de la Compañía, así como de la gestión y prevención realizada de todos los riesgos inherentes al sector del que forma parte.

Está basado en los principales estándares y normativa aplicable¹ y se compone de los siguientes **elementos**:

(i) Evaluación de Riesgos Penales:

MEISA dispone de una “Evaluación y Mapas de Riesgos Penales” en la que se realiza una **identificación, análisis y valoración** de cada uno de los **delitos** que pueden implicar responsabilidad penal para la Compañía, así como alguna de las consecuencias accesorias del art. 129 del Código Penal.

Para ello, se celebraron distintas **entrevistas** con las principales Áreas de **MEISA**, así como se procedió a **analizar la documentación** remitida por aquéllas.

La primera variable analizada ha sido la **probabilidad de ocurrencia** de cada delito, teniendo en cuenta tanto los factores que la aumentan, como aquellos que la reducen.

Por lo que respecta a la evaluación del **impacto** de las potenciales conductas delictivas, se han tenido en cuenta las penas establecidas en el Código Penal.

¹ ANEXO II. Referencias Externas del Modelo.

Como resultado de la aplicación de las variables anteriores (probabilidad por impacto), se ha obtenido la criticidad de las diferentes conductas identificadas.

Asimismo, se han identificado las **actividades de riesgo** que pueden tener como resultado la comisión de los ilícitos penales con mayor probabilidad inherente, facilitando así identificar las áreas o procesos con mayor exposición a eventos de riesgo².

MEISA establece que la Evaluación de Riesgos Penales (y sus posteriores actualizaciones):

- Debe ser siempre **aprobada por el Consejo de Administración**.
- El Órgano de Compliance es responsable de mantenerla **actualizada**, . Para ello, se realizan revisiones periódicas bienales, sin perjuicio de cualquier otra extraordinaria derivada, por ejemplo, de una reforma del Código Penal que implique la incorporación de nuevas conductas y/o ilícitos penales; cambios en la actividad de **MEISA** o cambios organizativos, de responsabilidades internas, o estructurales, etc.
- Se encontrará siempre **documentada**.

(ii) Catálogo de Controles

Igualmente, y a fin de obtener el **riesgo residual** de los delitos analizados, se procedió a inventariar los **controles** que ayudan a **prevenir, detectar o gestionar** los delitos que pueden ser cometidos, elaborándose un documento denominado "**Catálogo de Controles**" en el que se indica los principales atributos del control (propietario, tipo, periodicidad, etc.) y la relación con los delitos que mitiga. Estos controles son ejecutados y documentados por los responsables de las áreas, dentro de sus procesos operativos.

(iii) Políticas y Procedimientos

MEISA dispone de una serie de **Políticas y Procedimientos**, que forman parte de los controles implantados por la Compañía³.

La normativa interna será debidamente **comunicada** a todos los miembros de **MEISA** y se encontrará **accesible** para su consulta.

(iv) Recursos

La Compañía proporciona los recursos **financieros, humanos y tecnológicos** adecuados para la implantación y mantenimiento del Modelo y la prevención de la comisión de delitos.

(v) Canal Ético

Se ha implantado un **Canal Ético** para permitir la comunicación y resolución de consultas y denuncias sobre riesgos e incumplimientos de la legislación aplicable o de la normativa interna de **MEISA**.

² ANEXO III. Grupo de delitos con mayor probabilidad inherente.

³ ANEXO IV. Principales Políticas y Procedimientos.

(vi) Sistema disciplinario

MEISA dispone de un **sistema disciplinario** que sanciona los incumplimientos. Si bien lo que se pretende en este Manual es explicar el proceso de creación del Régimen Sancionador y sus funciones, las conductas sancionables y sus correspondientes sanciones se encuentran desarrolladas en el **Código de Conducta** de Empleados, Directivos y Personal Intermedio de la Compañía.

(vii) Verificación

Se ha definido un proceso de **verificación** del Modelo de Prevención de Delitos, a fin de comprobar que su diseño se adecúa a las exigencias de la normativa legal vigente y aplicable en cada momento.

9. PLAN DE ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO

Partiendo de la Evaluación de Riesgos Penales, en concreto, de aquellos delitos con un mayor riesgo residual, se estableció un **Plan de Acción de Cumplimiento**, a fin de implantar acciones que ayuden a mitigarlos.

MEISA identifica las acciones correctivas y evolutivas, registrándolas en dicho Plan. Cada acción incluida tiene asignada un responsable, fecha prevista de implantación, estado, etc., de modo que permite velar por el seguimiento de su implantación.

10. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Modelo de Prevención de Delitos requiere, para su efectividad, un trabajo de equipo, ya que se requiere del compromiso y la **cooperación** de todos los miembros de la Compañía.

(i) Consejo de Administración

Miembros del Consejo de Administración:

- Presidente: D. Martín Mora González.
- Secretario: D. Juan Luis Viñas García.
- Consejero: D. Martín Mora Valbuena.
- Consejero: D. Carlos Viñas García.
- Consejero: D. José Miguel Mora Valbuena.
- Consejero: D. Lucas Báez Moreno.
- Consejero: D. Joaquín Hermoso Murillo.
- Consejero: D. Jesús Ruíz Cuadrado.

Principales funciones del Consejo de Administración:

- Definir los objetivos de Compliance y liderar y dar soporte al personal para cumplirlos.
- Promover la cultura de cumplimiento.

- Designar un Órgano de Compliance con poderes de iniciativa y de control que tenga encomendada expresamente la función de supervisar el correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos.
- Dotar al Órgano de Compliance y al resto de áreas de los medios y recursos necesarios para para el diseño, implementación, y mejora continua, del Modelo de Prevención de Delitos.
- Supervisar y aprobar los códigos, políticas y procedimientos necesarios para guiar las actuaciones de las Personas Sujetas, en lo relativo al conocimiento de conductas potencialmente delictivas que puedan afectar a la Organización y sus actividades.
- Garantizar y supervisar la correcta implementación y desempeño del Modelo de acuerdo con los objetivos de Compliance establecidos para afrontar de forma eficaz los riesgos penales que afronte la Organización.
- Cumplir y hacer cumplir, tanto interna como externamente la *Política de Compliance Penal*, comunicando internamente la importancia de una gestión eficaz de Compliance penal.
- Promover la mejora continua y dar soporte a los diversos roles de gestión involucrados en la prevención y detección de riesgos penales.
- Garantizar que las exigencias derivadas del Modelo se trasladan a los procesos y procedimientos operativos.
- Fomentar el uso de procedimientos para la puesta en conocimiento de conductas potencialmente delictivas que puedan afectar a la Organización y sus actividades.
- Garantizar que ningún miembro de la Organización es objeto de represalia, discriminación o sanción disciplinaria por comunicar de buena fe violaciones, sospechas fundadas de violaciones de la normativa interna a través del Sistema Interno de Información, o por rehusar participar en actuaciones delictivas.

(ii) Órgano de Compliance

La composición del Órgano de Compliance se especifica en el apartado siguiente.

Principales funciones del Órgano de Compliance:

El Órgano de Compliance es el responsable de **supervisar** el funcionamiento y correcto desempeño del Modelo de Prevención de Delitos.

Para ello, dentro de sus principales funciones, deberá:

- Realizar un seguimiento de las medidas adoptadas en el ámbito de la prevención de riesgos penales y de su suficiencia.
- Supervisión periódica de los sistemas de control y prevención del riesgo penal, a los efectos de identificar los principales riesgos, realizar una gestión eficiente de los mismos, y sean comunicados al personal de la compañía de una manera adecuada. Para llevar a cabo dicha labor, el Órgano de Compliance podrá recabar el apoyo de cualquier departamento de **MEISA**.
- Promover la inclusión de las responsabilidades de Compliance penal en las descripciones de los puestos de trabajo y en los procesos de gestión del desempeño de los miembros de la organización.
- Poner en marcha un sistema de información y documentación de compliance penal.

- Gestionar y garantizar el correcto funcionamiento del Sistema Interno de Información y del Canal Ético.
- Valorar si las denuncias que puedan tener lugar a través del Canal Ético pudieran ocasionar un riesgo penal, y en su caso, iniciar la investigación del suceso hasta su esclarecimiento.
- Coordinar la difusión del presente Manual, así como la formación y sensibilización del todo el personal de la empresa ante los posibles riesgos en los que puedan incurrir.
- Proponer y adoptar, cuando se considere necesario, las medidas que estime oportunas para garantizar el debido cumplimiento del presente Manual.
- Mantener un deber de información periódica con el Consejo de Administración de la Compañía, con el fin de que los administradores sean conocedores de la actividad realizada por el Órgano de Compliance y la situación actual del Modelo de Prevención de Delitos.
- Establecer indicadores de desempeño de compliance penal y medir el desempeño de compliance penal de la organización.
- Analizar el desempeño para identificar la necesidad de acciones correctivas.

(iii) Otras Áreas de MEISA

En la implantación y desarrollo del Modelo de Prevención de Delitos en MEISA, los siguientes departamentos asumen ciertas responsabilidades dentro de sus áreas de actuación.

Departamentos de Compras y Subcontrataciones

Los Departamentos de Compras y Subcontrataciones son los encargados de ejecutar los procesos de diligencia debida en el establecimiento de relaciones comerciales con terceros, bien en la compra de materiales o suministros, bien en la subcontratación de personal o de procesos derivados de la actividad de MEISA.

Deberán, en todo momento, observar lo dispuesto en el ***Procedimiento de Diligencia Debida con Terceros*** y colaborar con el Compliance Officer según lo dispuesto en dicho Procedimiento.

Departamento de Recursos Humanos

Los responsables de Recursos Humanos son los encargados de la gestión del capital humano de MEISA.

En relación con el Modelo de Prevención de Delitos, deberán:

- Velar por el cumplimiento de la normativa en materia laboral y de seguridad social.
- Recabar la adhesión de los nuevos empleados a la normativa de Compliance que compone el ***Welcome Pack*** de MEISA, según lo establecido en el ***Procedimiento de Diligencia Debida para Personal***.
- Recabar la adhesión de los candidatos y empleados a las cláusulas de protección de datos de MEISA.
- Colaborar con el Compliance Officer en la detección y gestión de vulneraciones de la normativa interna y externa aplicable a la plantilla.

- Adoptar las medidas disciplinarias pertinentes en caso de incumplimientos del Modelo de Prevención de Delitos.

Departamento de Prevención de Riesgos Laborales

Los responsables de Prevención de Riesgos Laborales de cada delegación son los encargados de supervisar y aplicar correctamente las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo.

Entre sus funciones con respecto al Modelo de Prevención de Delitos destacan:

- Velar por el cumplimiento de la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Colaborar con el Compliance Officer en la comunicación y detección de incumplimientos en materia laboral.
- Colaborar con el Compliance Officer en extender la cultura ética y la formación en Compliance a los operarios.

Competencias requeridas

Las personas que integren las funciones y áreas que se mencionan en este **apartado iii** deberán, en todo momento, conocer los elementos del Modelo de Prevención de Delitos y las funciones que dentro del mismo se le asignan. Asimismo, se regirán tanto por lo dispuesto en el presente Manual como en la normativa interna que regule sus funciones, con el objetivo de aumentar el control interno y la prevención de riesgos en **MEISA**.

En concreto, deberán contar con la siguiente capacitación:

- Profesionalidad.
- Conocimiento de la normativa interna aplicable y formación para el correcto desempeño de la función asignada.
- Habilidades de comunicación.
- Alta capacidad de planificación y organización.
- Adecuada coordinación con el Compliance Officer.

(iv) Resto de empleados

Principales funciones del resto de empleados:

- Cumplir la legislación que les resulte de aplicación por el ejercicio de su actividad profesional, así como la normativa interna de la Compañía, consultando cualquier duda.
- Ejecutar los controles previstos.
- Mantener evidencia de su correcta ejecución.
- Identificar cualquier nuevo escenario de riesgo.
- Colaborar con el Órgano de Compliance en el ejercicio de sus funciones.

- Informar a través del Canal Ético los nuevos escenarios de riesgo que identifiquen o de casos de incorrecta ejecución de los controles.
- Informar de los defectos o vulnerabilidades que identifiquen en el Modelo.
- Denunciar cualquier riesgo o incumplimiento.

(v) **Otros roles que desarrollan funciones para la eficacia del Modelo**

Además de los anteriores, **MEISA** dispone de un servicio externalizado de asesoramiento y consultoría al Compliance Officer.

Principales funciones del servicio de asesoramiento y consultoría:

- Asesoramiento en la actualización de la Evaluación integral de Riesgos Penales.
- Asistencia como parte “externalizada” al Compliance Officer en la implantación de las recomendaciones, en la construcción y desarrollo del Modelo de Prevención de Delitos, en su gestión y mantenimiento y en la emisión de reportes.
- Realización de formaciones en materia de Cumplimiento.
- Realización de Auditoría Interna de Cumplimiento.

11. ÓRGANO DE COMPLIANCE DE MEISA

El Consejo de Administración de **MEISA**, ha designado a un **Compliance Officer**, que recae sobre **D. Raúl Clemente Herrera**, en el que concurren las siguientes características:

- Autonomía e independencia en la toma de decisiones respecto de la gestión de riesgos penales.
- Honestidad y buena reputación.
- Profesionalidad, conocimientos y experiencia necesarios para el correcto desempeño de la función asignada.

El Compliance Officer tratará con la **máxima confidencialidad** toda la información de que dispongan. Asimismo, en el desempeño de sus funciones, deberá contar con las siguientes ayudas y facilidades:

- Libre acceso a la información y lugares que sea necesario consultar en el ámbito de sus competencias.
- Podrá requerir asistencia y apoyo de cualquier departamento o empleado en el ámbito de una investigación, que deberán prestar la ayuda que sea adecuada.
- Contará con los medios adecuados y recursos necesarios para llevar a cabo su labor.
- Estará sometido al deber de confidencialidad, y no podrá utilizar en ningún caso la información recibida para un fin distinto que el de la prevención de riesgos penales y la investigación de incidencias en este ámbito.

12. COMUNICACIÓN DE POSIBLES RIESGOS E INCUMPLIMIENTOS

Todos los empleados tienen la **obligación de comunicar** inmediatamente los posibles incumplimientos o las sospechas fundadas de posibles incumplimientos recogidos en la presente Política, en otros procedimientos internos de MEISA, y en las leyes aplicables.

La Compañía dispone de un **Canal Ético**, que forma parte de su **Sistema Interno de Información**, que permite efectuar dicha comunicación, asegurando su tramitación diligente y el respeto de las siguientes garantías:

- **Confidencialidad** de todas las personas involucradas en una comunicación y de todas las actuaciones desarrolladas en su tramitación.
- **Ausencia de represalias** contra las personas que comuniquen de buena fe.
- Tratamiento de **datos de carácter personal** conforme a la **normativa vigente**.
- Posibilidad de realizar las comunicaciones de forma **anónima**.
- **Derecho a la presunción de inocencia** y de **defensa** de la **persona afectada por la comunicación**.

Además del Canal Ético, el Sistema Interno de Información se compone de los siguientes elementos:

- **Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información**, que regula en detalle su funcionamiento y el trámite que seguirá cualquier denuncia o consulta.
- **Política del Sistema Interno de Información**.
- **El Responsable del Sistema: Compliance Officer**
- Acceso al **Canal externo** gestionado por la Autoridad Independiente.

El **Canal Ético** se encuentra accesible a través de las siguientes vías:

- **Dirección de correo electrónico:** canaeticomeisa@meisa-e.com.
- **Reunión presencial con el Responsable del Sistema**.

13. RÉGIMEN SANCIONADOR

El incumplimiento del presente Manual, del Código de Conducta o de toda la normativa que sea de aplicación en la Compañía, y que pueda generar un riesgo penal, podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, de acuerdo a la regulación laboral aplicable al supuesto concreto.

El respeto de las normas de aplicación, del Código de Conducta o del presente Manual, se considerará parte esencial de las obligaciones contractuales a los efectos de lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores sobre dirección y control de la actividad laboral. La violación de las normas de cumplimiento podrá constituir incumplimiento de las obligaciones primarias de la relación de trabajo, así como una transgresión de la buena fe contractual. La empresa, haciendo uso de su capacidad sancionadora, evaluará cada una de las situaciones y decidirá, siempre de manera fundamentada y justificada, la sanción que se deba imponer al trabajador que haya llevado a cabo la conducta contraria a las normas de aplicación.

Cuando el resultado de la tramitación de una denuncia tenga como resultado la imposición de una sanción en el ámbito laboral, será gestionada y ejecutada por el Departamento Jurídico, respetando los derechos que le asistan a la persona o personas afectadas según la normativa vigente.

En todo caso, las sanciones que puedan aplicarse responderán siempre a los principios de **proporcionalidad y tipicidad**.

Los siguientes criterios guiarán a la hora de interponer sanciones:

- Gravedad de la violación de la norma.
- Tipo de relación que mantiene el sujeto infractor con la Compañía.
- Puesto de trabajo y nivel profesional de la persona.
- Perjuicio sufrido por la Compañía o por un tercero.

El régimen disciplinario se aplicará de conformidad con lo establecido en la legislación laboral y el Convenio Colectivo aplicable al empleado en concreto.

No obstante, lo expuesto en el presente apartado, si tras la investigación y verificaciones oportunas, el Compliance Officer confirmase la existencia real de indicios de delito procederá de inmediato a denunciar los hechos descubiertos ante el Juzgado competente y todas las autoridades que pudieran ser competentes de conocer dichos hechos, con las que la Compañía colaborará en todo lo que resultare necesario con el fin de proceder al esclarecimiento de los hechos.

14. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN

La implantación de este Manual debe ir acompañada de **la difusión y sensibilización** adecuada sobre la importancia del **Modelo de Prevención de Delitos de MEISA**. Para ello, es importante la correcta explicación de su contenido a las Personas Sujetas.

El Compliance Officer velará por que todos los empleados tengan acceso a las Políticas y Procedimientos considerados relevantes para difundir la prevención de riesgos penales.

15. SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN

El Modelo de Prevención de Delitos tiene su aplicación práctica en el cumplimiento de la normativa interna –manuales, códigos, procedimientos, etc.– que **MEISA** ha desarrollado y mantiene en constante evolución y revisión, con el fin de que las actividades profesionales realizadas en el seno de esta Compañía se lleven a cabo con un rigor y calidad adecuados, y en todo caso, en estricto cumplimiento de la legislación vigente. Es por eso que la aplicación adecuada de este Modelo llevará a la Compañía a un control y una supervisión del cumplimiento normativo eficaz.

Desde el Compliance Officer se establecerán las medidas de revisión y control, a los efectos de realizar un **seguimiento continuado**, verificando que el Modelo de Prevención de Delitos está en pleno funcionamiento, y subsanando los posibles desvíos que puedan encontrarse, además de mantener dicho Modelo en constante actualización, teniendo siempre en cuenta la nueva normativa que vaya apareciendo.

Por último, y como parte del citado Modelo y de su obligación de informar periódicamente al Consejo de Administración, el Compliance Officer elaborará una *Memoria Anual de Cumplimiento* en la que recogerá todas las acciones correctivas y evolutivas realizadas cada año.

16. APROBACIÓN

La última versión de este documento ha sido aprobada por todos los miembros del Consejo de Administración.

En Argamasilla de Calatrava (Ciudad Real), a 19 de diciembre de 2024

EL DIRECTOR GENERAL

Fdo.: D. Martín Mora Valbuena

