



MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

2015

MEISA. PROYECTOS Y
MANTENIMIENTOS
MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y
DE INSTRUMENTACIÓN.

**POLÍGONO INDUSTRIAL EL CABEZUELO, S/N
13440 ARGAMASILLA DE
CALATRAVA(CIUDAD REAL)**

**TELÉFONO: 926478087
FAX: 926478074**

Correo electrónico: meisa@meisa-e.com

ÍNDICE

1) INTRODUCCIÓN

2) CARTA PRESENTACIÓN

3) SOBRE LA MEMORIA

3.1) ALCANCE

3.2) MATERIALIDAD

4) MEISA. HISTORIA Y PERFIL

4.1) GOBIERNO CORPORATIVO. ORGANIGRAMA

4.2) LOCALIZACIÓN SEDE CENTRAL Y DELEGACIONES

4.3) ACTIVIDADES

4.4) PRODUCTOS Y SERVICIOS

4.5) ESTÁNDARES DE CALIDAD

5) RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

5.1) PLAN DE SOSTENIBILIDAD

5.2) OBJETO DE RSC: RELACIONES CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

6) DIMENSIÓN ECONÓMICA

6.1) NUESTRAS CIFRAS

6.2) NUESTROS CLIENTES

6.3) NUESTROS PROVEEDORES

6.4) NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

7) DIMENSIÓN SOCIAL

7.1) DERECHOS HUMANOS

7.2) NUESTRA GENTE

A. CUMPLIMIENTO ESTÁNDARES LABORALES

B. DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- C. CLIMA LABORAL
- D. RELACIONES CON SINDICATOS
- E. PERSONAL
- F. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
- G. REMUNERACIONES

7.3) ACCIÓN SOCIAL

8) DIMENSIÓN AMBIENTAL

8.1) SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

8.2) POLÍTICA AMBIENTAL

8.3) PRINCIPALES INDICADORES AMBIENTALES

8.4) GESTIÓN DE RESIDUOS

8.5) CONTROL OPERACIONAL

8.6) EFICIENCIA ENERGÉTICA

9) ANTICORRUPCIÓN Y TRANSPARENCIA

9.1) CUMPLIMIENTO NORMATIVO

9.2) LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

9.2) CÓDIGO DE CONDUCTA DE EMPLEADOS, DIRECTIVOS Y PERSONAL INTERMEDIO

9.3) CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA PARA PROVEEDORES Y CLIENTES

10) SEGURIDAD Y SALUD

10.1) POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD

10.2) SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

10.3) MECANISMO EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

10.4) CIFRAS ACCIDENTALIDAD

10.5) FORMACIÓN

11) RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS

12) PROPUESTAS DE MEJORA

13) ÍNDICE GRI

13.1) INDICADORES GRI Y PACTO GLOBAL

1) INTRODUCCIÓN



1) INTRODUCCIÓN

- Existen diferentes definiciones sobre la Responsabilidad Social Empresarial o Responsabilidad Social Corporativa (RSE o RSC) propuestas por distintos autores, instituciones y organismos, “todas ellas coinciden en la necesidad de promover las buenas prácticas en los negocios a través de asumir, por parte de la empresa, la responsabilidad de los impactos que genera la actividad productiva a la que se debe dicha” (Núñez, 2003).
- La Comisión de las Comunidades Europeas (2001) en el Libro Verde: Establece la Responsabilidad Social Empresaria como la “integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.
- Por otro lado, el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD) sostiene que la RSE es “el compromiso de los negocios de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida” (Holme y Watts, 2002).
- La red Forum Empresa (2009), entiende la Responsabilidad Social Empresaria como: Una nueva forma de hacer negocios, en la que la empresa gestiona sus operaciones de forma sostenible en lo económico, social y ambiental, reconociendo los intereses de distintos públicos con los que se relaciona, como los accionistas, los empleados, la comunidad, los proveedores, los clientes, considerando el medio ambiente y el desarrollo sostenible de las generaciones futuras.

En todas estas definiciones se recoge un concepto que agrupa por un lado la necesidad y por otro la obligación de las empresas, instituciones u organismos que desarrollan algún tipo de actividad económica, dando como resultado la mantención de una conducta respetuosa en cuanto a la ética y a la moral.

MEISA concibe la Responsabilidad Social como una forma de hacer empresa basándose en los criterios éticos, morales y de respeto hacia la sociedad.

Para plasmar nuestros progresos y resultados en materia de Responsabilidad Social Corporativa, MEISA se basa en los valores y pautas que se exponen en los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y el estándar de Global Reporting Initiative (GRI), la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad que se ha convertido en el referente internacional que las empresas han asumido para elaborar sus comunicaciones e informes de progreso de resultados en sus ámbitos social, ambiental y económico.

La finalidad de esta Memoria de Responsabilidad Social Corporativa es ofrecer transparencia y transmisión de información con todos los grupos de interés de MEISA; clientes, proveedores, empleados, socios, administraciones públicas y privadas, en general, a toda la sociedad.

2) CARTA PRESENTACIÓN



MEISA. PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN

2) CARTA PRESENTACIÓN

La publicación de esta primera Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de MEISA (Proyectos y Mantenimientos Mecánicos, Eléctricos y de Instrumentación), supone un hito relevante que prueba el compromiso de transparencia que adquirimos, donde plasmamos nuestra apuesta por la creación de valor tanto para la empresa como para nuestros grupos de interés. Desde nuestros inicios hemos adoptado un enfoque de negocio ligado al desarrollo sostenible, siendo nuestro fin el de presentar (mediante esta Memoria) ante nuestros principales grupos de interés nuestro desempeño social, económico y ambiental de manera clara y transparente.

Nuestro objetivo es exponer nuestra evolución en temas de responsabilidad corporativa, así como mostrar nuestras metas para el futuro mediante la mejora continua. A tal fin, la presente Memoria ha sido elaborada conforme a la Guía G4 de GRI (Iniciativa Mundial para la elaboración de Informes), el marco de referencia más utilizado en el mundo para elaborar informes de sostenibilidad.

A su vez, mantenemos vigente el apoyo al Pacto Global (PG) de Naciones Unidas al que estamos suscritos desde 2013. El Pacto promueve 10 principios universales que fomentan la responsabilidad de las organizaciones en materia de Derechos Humanos y Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. A través de la presentación de nuestras COP (Comunicación de Progreso) hemos plasmado los avances logrados por la empresa.

Tanto los informes favorables recibidos de auditorías externas realizadas a lo largo de nuestra historia a nuestros distintos sistemas de gestión como todas las acciones emprendidas en ellos, reafirman nuestro compromiso con la prevención de riesgos y conservación de la salud de nuestros trabajadores y colaboradores, la preservación y respeto al medio ambiente, la calidad de los productos y servicios que ofrecemos, la satisfacción de nuestros grupos de interés, el respeto y protección a los

derechos y libertades de cada una de las personas que integran la empresa y todas aquellas relacionadas con ésta.

De cara al futuro, tenemos importantes desafíos que afrontar para mejorar nuestro negocio, entre ellos cabe destacar la obtención de la norma ISO 50001 para mejorar nuestro desempeño en materia de eficiencia energética.

Sin más dilación, les invito a leer nuestra primera Memoria de Sostenibilidad, esperando sus aportaciones y sugerencias para seguir mejorando.

Cordialmente,

Martín Mora Valbuena

3) SOBRE LA MEMORIA



MEISA. PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN

3) SOBRE LA MEMORIA



Esta memoria cubre el ejercicio 2015 si bien, por ser la primera que edita MEISA en su historia, incluye datos, comparativas y gráficos de ejercicios anteriores que contribuyen a significar la trayectoria y sensibilidad de la empresa en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Nuestra prioridad se centra en el compromiso por ofrecer un informe exhaustivo y detallado sobre el empeño económico, social y el sostenimiento medioambiental relativo a nuestra empresa. MEISA comparte esta información con sus interlocutores, se analizan los resultados de los objetivos propuestos en años anteriores, se incide en los retos de futuro a los que aspiramos. De esta forma, intentamos vincular las respuestas de MEISA con las demandas y expectativas de la sociedad y de aquellos grupos de interés a quienes concierne en primer lugar nuestra actividad.

La información que ha sido necesaria obtener para la redacción de la Memoria proviene de las diversas bases de datos de MEISA, de modo que toda la empresa ha participado en la misma, trabajando en la generación, agregación y consolidación de registros, de forma que mejore la calidad de

la información presentada en la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa.

El alcance de los datos que se presentan es descrito a lo largo de cada uno de los apartados de esta Memoria y se comparan los resultados, siempre que ello es posible, con los años previos. Se pretende iniciar un camino que permita, con periodicidad anual, establecer una visión clara de la situación de la empresa en materia de responsabilidad social.

Esta memoria presenta una estructura acorde a una información ordenada según ámbito y actividad, una consulta sobre los asuntos que puedan afectar a los interesados. En esta memoria, vamos a abordar el balance económico de MEISA, así como todos los aspectos relacionados con el capital humano, compromisos e involucración medioambiental, seguridad y salud, formación, reconocimientos públicos etc.

Principios en los que se basa la calidad del informe

De acuerdo con lo exigido por la guía Global Reporting Initiative (GRI), la información proporcionada en esta Memoria reúne las debidas garantías de calidad, basada en los siguientes principios:

- **Equilibrio:** se muestran tanto los aspectos negativos como las cuestiones positivas derivadas de las actuaciones de la empresa, de modo que se realiza un ejercicio coherente y ajustado en materia de responsabilidad social.
- **Comparación:** se realiza siempre que ello es posible, un seguimiento del desarrollo temporal de las cuestiones objeto de análisis en la Memoria, de modo que se pueda observar la importancia y repercusión de las medidas que se adoptan en distintos ámbitos.
- **Precisión:** para facilitar el seguimiento de los resultados y la valoración de los mismos por parte de los grupos de interés, se ofrece en el presente documento una información precisa y contrastada, hasta el grado de detalle útil para su tratamiento.

- **Periodicidad:** compromiso de la empresa de renovar anualmente los datos que conforman la Memoria, de modo que sea posible realizar un seguimiento real y actualizado de la situación.
- **Claridad:** con la idea de ser útil a distintos colectivos y grupos de interés, la información que se expone en el documento se redactará con criterios de claridad, concreción y concisión, utilizando medios gráficos para exponer aquellos datos que por su complejidad lo requieran.
- **Fiabilidad:** para la redacción de la Memoria se han seguido los criterios establecidos por la guía Global Reporting Initiative (GRI) y han participado los distintos departamentos de las áreas tratadas, de modo que la información ofrezca la mayor exactitud.

3.1) ALCANCE

La presente Memoria de Responsabilidad Social Corporativa (2014) contiene las dimensiones de la empresa en los tres ámbitos de la sostenibilidad: económica, social y ambiental.

Está alineada con la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI). Asimismo, se han seguido las pautas y asuntos relevantes de la ISO 26000 y de las normas de Accountability AA1000 para fijar su contenido de acuerdo a los principios de capacidad de respuesta, inclusión y relevancia.

3.2) MATERIALIDAD

El análisis de materialidad consiste en identificar y establecer los asuntos y aspectos relevantes para la empresa y sus grupos de interés. Este análisis ha tenido como objetivo revisar el listado de temas más relevantes para MEISA, con el fin de que reflejen aquellos asuntos clave que

podrían influenciar las decisiones de nuestros grupos de interés y, a la vez, aborden los impactos más significativos de nuestra organización.

La revisión y definición de los temas materiales se ha basado en el proceso de la Guía G4 de GRI, que consta de cuatro pasos: Identificación, Priorización, Validación y Revisión.

DIAGRAMA DE MATERIALIDAD



1) Identificación

Identificación de diversos aspectos y asuntos relevantes para evaluar su inclusión en la Memoria. Para este paso, trabajamos sobre los principios de contexto de sustentabilidad y participación de los grupos de interés, de los cuales surgieron:

- * Aspectos establecidos y propuestos en la Guía G4 del GRI.
- * Principios y criterios propuestos por el Pacto Global de las Naciones Unidas.

- * Asuntos identificados por la Dirección de la Empresa, además de documentos y políticas internas, Política de Conducta y Normas Éticas, la misión, la visión y los valores, entre otros documentos internos.
- * Asuntos y temas que surgieron del diálogo con los grupos de interés y de las reuniones con las áreas que participaron en la elaboración de la presente Memoria.
- * Asuntos relevantes que surgen de documentos e informes globales para el sector en materia de sustentabilidad.

2) Priorización

De la lista de aspectos obtenidos en el paso anterior, se realizó un ejercicio interno de valorización y priorización de estos, con el objetivo de determinar cuáles son los aspectos que serán incluidos en la Memoria.

Una vez obtenidas las conclusiones, se estimó un umbral de relevancia para identificar los temas más relevantes y materiales (Materialidad).

Finalmente, el procedimiento y los temas que surgieron fueron revisados y aprobados por el Comité de Dirección.

Para este paso, se trabaja sobre los principios de Materialidad y Participación de los Grupos de Interés, y la valorización consistió en la evaluación de los temas considerando:

- * su influencia e impacto en los grupos de interés y
- * la importancia en el impacto del desempeño de la Compañía.

3) Validación

Una vez concluido el análisis, procedimos a la validación de los aspectos y asuntos materiales identificados en relación con el principio de Exhaustividad y Participación de los Grupos de Interés, para garantizar el alcance, la cobertura y los tiempos del relevamiento de la información.

4) Revisión

Comprobación de todos los componentes establecidos y determinados a incluir como aspectos materiales.

Los ejes temáticos definidos para en esta Memoria son:



La cobertura de cada uno de los ejes temáticos indicados comprenden todas las delegaciones y centros de trabajo de la Compañía.

4) MEISA. HISTORIA Y PERFIL



MEISA. PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN

4) MEISA. HISTORIA Y PERFIL

MEISA (Proyectos y Mantenimientos de Instrumentación y Electricidad S.A) 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 como resultado del crecimiento de la División de Electricidad e Instrumentación de la Sociedad MAVISA. Dicho crecimiento fue motivado por la gran demanda que surgió en el mercado, de empresas con suficiente capacidad tanto en recursos materiales como humanos para afrontar hasta Diciembre de 2010 el montaje y mantenimiento, en las especialidades de electricidad e instrumentación de todo tipo de complejos industriales; petroquímicos generación de energía, química, papel, siderurgia, etc...y desde Enero de 2011, amplió su servicio en las actividades Mecánicas, soportado y avalado por la larga y amplia experiencia de los componentes de la división Mecánica.

MEISA, desde su constitución se ha especializado en trabajos de Paradas de Unidades de Producción y Grandes Paradas tanto programadas, como no programadas, además de Proyectos de Revampings. Caracterizándose estos trabajos por su rapidez y eficacia en su ejecución.

El prestigio alcanzado por MEISA en estos años es fruto de la alta calidad de sus trabajos y del irrenunciable compromiso con los clientes, con especial atención a los plazos de ejecución, que se minimizan con el fin de alcanzar la disponibilidad de las instalaciones en el menor tiempo posible. Así mismo, ha sido un objetivo estratégico prioritario el cumplimiento riguroso de la normativa medioambiental y de seguridad en la ejecución de los trabajos, obteniendo la certificación de AENOR para el desempeño de sus actividades.

MEISA inició en 1999 un plan estratégico de descentralización de su actividad con respecto a la delegación principal, con el objetivo de estar presente en la mayor parte de los grandes complejos industriales del territorio nacional.

4.1) GOBIERNO CORPORATIVO. ORGANIGRAMA.

El concepto de Gobierno Corporativo hace referencia a la forma en que las empresas y sus estructuras de gobierno deben organizarse y responder ante todos sus grupos de interés. Por esta razón, un buen gobierno corporativo debe otorgar una clara orientación sobre cómo los directivos manejan el negocio y quiénes son los responsables de las decisiones.

MEISA está constituida en la forma jurídica de Sociedad Anónima. MEISA cuenta con un Consejero Delegado, un Comité de Dirección, un Director General, un Director de Finanzas y Administración, un Director Técnico y de Calidad, un Director Comercial, un Director del Departamento Jurídico y Prevención de Riesgos Laborales y un Director de Producción.

MEISA es dirigida y administrada por el Consejo de Administración compuesto por seis titulares, uno de los cuales, es el presidente, quien ejerce un cargo ejecutivo en la empresa. El Consejo se reúne periódicamente a fin de analizar la evolución de la empresa, estableciendo la estrategia a seguir.



La empresa cuenta con un Comité de Dirección formado por ocho titulares. El Comité entre otras funciones, se encarga de definir las

estrategias dentro del marco operativo de la empresa para el cumplimiento de objetivos; lidera y desarrolla el equipo humano de la empresa; potencia la cultura corporativa; propone el plan anual de negocio; evalúa y analiza los proyectos a seguir; etc.



Todos los accionistas y directivos serán tratados con respeto, igualdad y equidad cualquiera que sea su participación. Se les garantizará todos sus derechos, de acuerdo con lo establecido en los estatutos, acuerdos, códigos y reglamentaciones etc. A su vez, se comprometerán tácitamente a guardar perfecta confidencialidad respecto a todo lo relacionado con la empresa.

El Gobierno de MEISA fundamenta su responsabilidad comprometiéndose en alcanzar los estándares más elevados de gobernabilidad empresarial bajo una gestión corporativa ética, transparente y eficaz, caracterizada por:

- Respeto y protección a los Derechos Humanos.
- Mantener un clima laboral armónico entre todos los trabajadores mediante un comportamiento profesional.
- Llevar a cabo su ejercicio bajo actuaciones éticas y morales, velando por los intereses de la empresa.

- Actuación bajo el cumplimiento de la legislación vigente.
- Reducción y protección del impacto medio ambiental de sus actividades.
- Velar por los derechos de los trabajadores.
- Velar por el buen uso y preservación de los activos de la empresa.

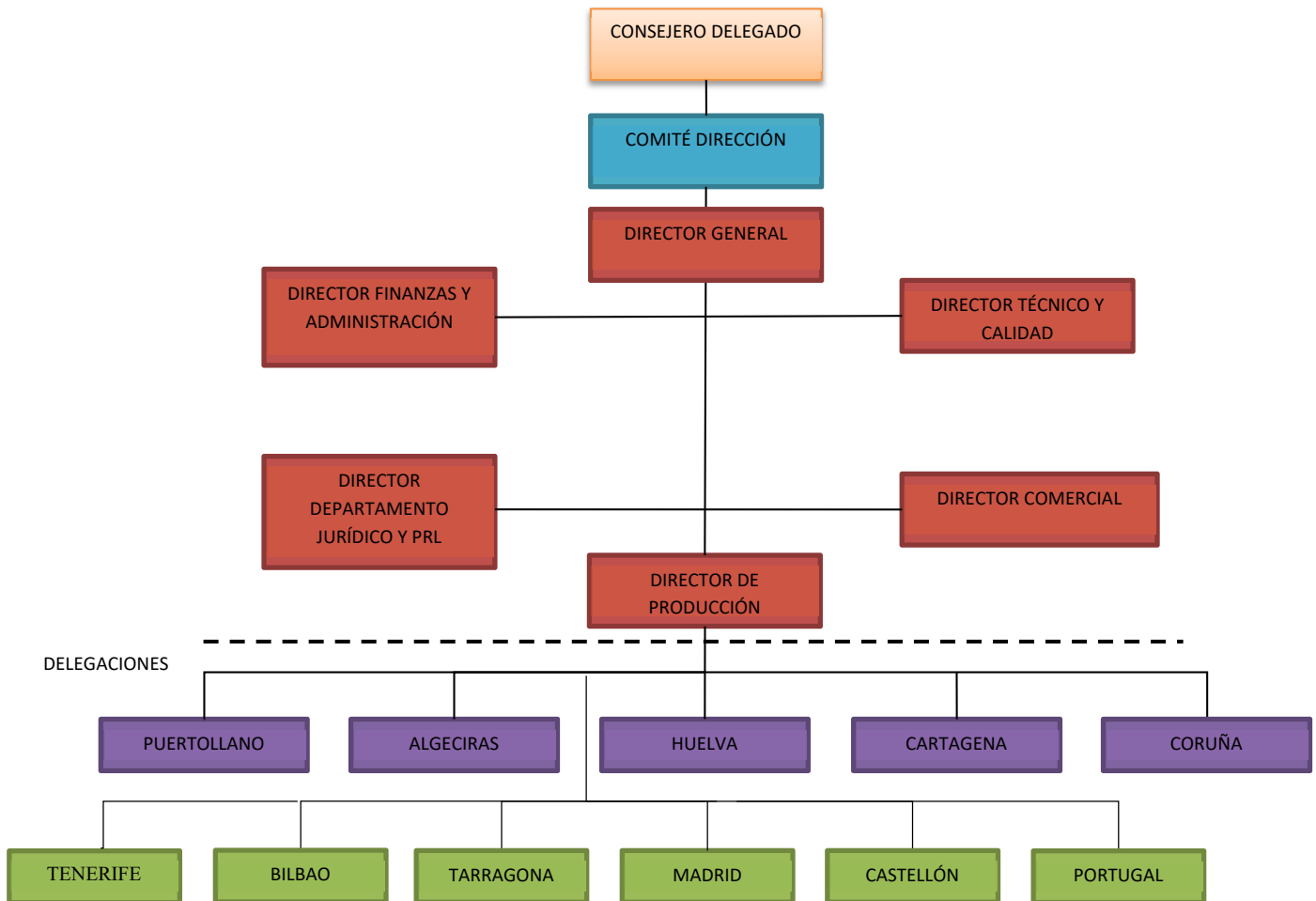
El Comité de Seguridad y Salud se encarga de las competencias y facultades descritas en el artículo 39 del Capítulo V de la LPRL, entre ellas destacan:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa.
- Debatir los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo o introducción de nuevas tecnologías, la organización y el desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, con objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- Las específicas sobre su funcionamiento, a tenor de lo establecido en el procedimiento correspondiente.

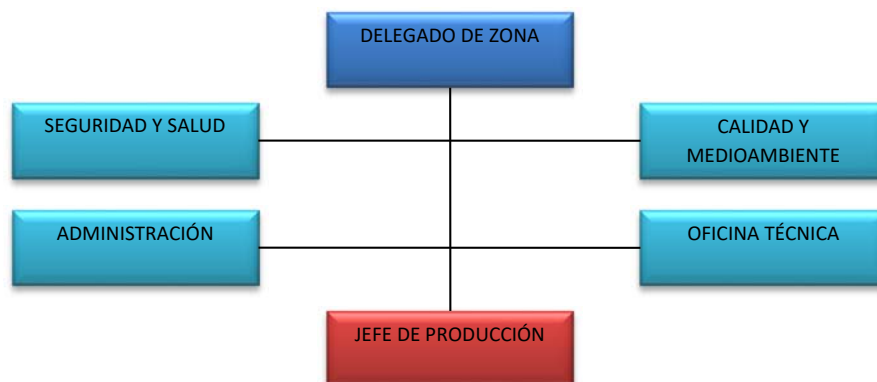
El Comité de Gestión Ambiental está constituido por los Jefes de Departamento, reuniéndose como mínimo una vez al año y evalúan entre otros, los temas relacionados con: adecuación y cambios en la política ambiental; resultado de las auditorías ambientales; mejora continua;

seguimiento de acciones resultantes de las revisiones previas llevadas a cabo.

ORGANIGRAMA



ORGANIGRAMA DE DELEGACIÓN



4.2) LOCALIZACIÓN SEDE CENTRAL Y DELEGACIONES

Por el tipo de actividad de MEISA, existen una gran volatilidad en el número de empleados de la compañía, podemos determinar el nivel medio actual de la empresa, que oscila en alrededor de 1200 profesionales distribuidos en una red de 11 delegaciones. La cualificación y especialización de nuestro personal, en permanente proceso de adecuación y formación a las nuevas tecnologías, permiten a MEISA ofrecer un servicio de elevada calidad y nivel de excelencia.

DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA MEISA (DELEGACIONES Y CENTROS DE TRABAJO)



SEDE CENTRAL

La sede central de MEISA se encarga de la gestión de la empresa, en ella, no se lleva a cabo ninguna actividad industrial.

SEDE CENTRAL ARGAMASILLA DE CALATRAVA

Polígono Industrial El Cabezuelo S/N
CP 13440 Argamasilla de Calatrava
(Ciudad Real)

Telf. +34 926 47 80 87

Fax.+34 926 47 80 74

Móvil. +34 673 70 99 67

e-mail: meisa@meisa-e.com

DELEGACIONES

DELEGACIÓN PUERTOLLANO PUERTOLLANO

Polígono Industrial Sepes,
Parcela 106-107
CP 13500 Puertollano
Ciudad Real

Telf. +34 926 47 80 87

Móvil. +34 673 06 09 52

Fax. +34 926 47 80 74

e-mail: meisa@meisa-e.com

DELEGACIÓN NORTE CORUÑA

Polígono Industrial La Grela
C/ Juan de la Cierva, 27
CP 15008 A Coruña

Telf. +34 661 93 20 74

e-mail: meisa@meisa-e.com

DELEGACIÓN SUR HUELVA

Polígono Industrial La Paz, nave 86
CP 21007 Huelva

Telf. +34 959 22 02 06

Fax. +34 959 23 28 78

e-mail: meisah@meisa-e.com

DELEGACIÓN ALGECIRAS
CAMPO DE GIBRALTAR

Polígono Industrial Palmones
Avenida Andalucía S/N
CP 11379 Palmones
Los Barrios (Cádiz)
Telf. +34 956 10 20 28
Fax. +34 682 29 51 52
e-mail: luis.carro@meisa-e.com

DELEGACIÓN LEVANTE
LA MUELA

A.H. Cortes, La Muela
CP 46199 Cortes de Pallás (Valencia)
Telf. +34 674 84 97 88
e-mail: meisa@meisa-e.com

DELEGACIÓN TARRAGONA
TARRAGONA

Polígono Industrial Francolí
Calle D naves 5-6, Parcela 15
CP 43006 Tarragona
Telf. +34 689 17 78 93
e-mail: meisa@meisa-e.com

DELEGACIÓN BILBAO
BILBAO

Polígono Industrial El Campillo
Portal 36, Piso Bajo Puerta 35
CP 48500 Gallarta (Vizcaya)
Telf. +34 654 30 59 32
e-mail: meisa@meisa-e.com

DELEGACIÓN CASTELLÓN
CASTELLÓN

Polígono Industrial Estadio
Avenida Diputación Nave 8
CP 12004 Castellón de la Plana
e-mail: meisa@meisa-e.com

DELEGACIÓN CANARIAS
TENERIFE

Avda. Manuel Hermoso Rojas, nº 3,
CP 38005 Santa Cruz de Tenerife
Telf. +34 677 75 96 49
e-mail: meisa@meisa-e.com

DELEGACIÓN CARTAGENA
CARTAGENA

Ctra. Aljorra-Fuente Álamo,
KM 11.200 R.M. 602
CP 30390 La Aljorra (Cartagena)
Murcia
Telf.+34 663 98 06 58
Telf. +34 868 10 36 63
e-mail: meisac@meisa-e.com

DELEGACIÓN PORTUGAL
SINES

Sines
Telf. +34 610 57 72 88
e-mail: meisa@meisa-e.com

MEISA también cuenta con una oficina comercial situada en Madrid:

OFICINA COMERCIAL
MADRID

C/José del Prado y Palacio, 1
CP 28030 Madrid
Telf. +34 610 57 72 88

4.3) ACTIVIDADES

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, de Ciclos Combinados, Termo Solares, Eólicas, Hidráulicas, Subestaciones eléctricas, etc.

Paralelamente MEISA desarrolla actividades complementarias a su dedicación principal, tales como: Ingeniería, Asesoramiento técnico y Calibrado de Instrumentos, que configuran un servicio, en las especialidades antes descritas, completo y eficaz.

PROYECTOS DE INGENIERÍA

MEISA realiza y colabora en proyectos y dictámenes de instalaciones de Baja y Media Tensión, centros de transformación, alumbrado público, instrumentación y en general de cualquier tipo de instalación industrial.

ASESORAMIENTO TÉCNICO

MEISA dispone de una plantilla de supervisores, de elevada cualificación, cuya misión es colaborar con nuestros clientes en la resolución de cualquier problema técnico, ofertando un servicio con cobertura geográfica nacional e internacional.

FABRICACIÓN MONTAJE Y REPARACIÓN DE EQUIPOS

MEISA diseña y fabrica equipos estáticos singulares, como también, mejoras y modificaciones en equipos existentes o bajo encargo. Asesoramos a clientes sobre posibles soluciones a reformas, ajustes o reparaciones a efectuar en sus equipos. Realizamos trabajos de gran importancia en equipos como: Reactores, Hornos, FCC.

TANQUES

MEISA, realiza todo tipos de proyectos de intervención en tanques, estas actividades incluyen fabricación, montaje, acondicionamiento y reparación de los mismos.

CALIBRACIÓN DE INSTRUMENTOS

MEISA pone a disposición de sus clientes un laboratorio perfectamente equipado con personal cualificado para la calibración de instrumentos, permitiendo la realización de los siguientes trabajos:

- Reparación de válvulas de seguridad, tarado y certificación ATISAE.
- Reparación y calibración de válvulas de control, posicionadores y electroneumáticos convencionales o inteligentes, mediante comunicador con protocolo HART.
- Reparación y calibración de instrumentos de campo neumáticos y electrónicos, convencionales e inteligentes.
- Montaje de instrumentos y conexión a proceso.
- Automatismos convencionales y autómatas programables.
- Diseños de lazos de control.

Complementariamente MEISA realiza la puesta a punto de las instalaciones en obra, comprobando la respuesta de puesta en marcha de los distintos equipos, instrumentos e instalaciones, realizando el calibrado y programación de los mismos en el caso de que fuesen necesarios, observando que cada maniobra se ejecuta con los parámetros programados y que los trabajos ejecutados cumplen las normas técnicas y reglamentos correspondientes.

MECANIZADOS Y REV.VALV.SEGURIDAD

MEISA dispone de medios y recursos especializados en mecanizado de piezas en taller, mecanizados insitu, mandrinados, fresados, trabajos de torno y lapeado de válvulas.

TRANSFERENCIA DE CALOR

MEISA ofrece a sus Clientes, desde la Ingeniería Básica, Ingeniería de detalle, Emisión de Requisiciones, Compras y Activación, hasta la Fabricación, Montaje y Puesta en Marcha de Equipos de Transferencia (Hornos, Calderas de recuperación, Intercambiadores, Aero refrigeradores, Recuperaciones de calor, Precalentadores, Conductos de humos....), tanto para Equipos de nueva creación, como también Adecuaciones, Modificaciones de equipos existentes, y Mantenimiento de los mismos. Incluyendo la gestión y supervisión de Refractario, Calorifugado, Pintura.

MONTAJES Y MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES

MEISA lleva a cabo proyectos de montaje industrial bajo la modalidad “llave en mano”, o con otras fórmulas que pueden incluir el mantenimiento posterior, en este sentido es importante destacar en los últimos años, la vocación de la empresa por el desarrollo de mantenimientos integrales en instalaciones industriales de grandes compañías, lo que demuestra la capacidad y solvencia técnica de MEISA para, en primer lugar obtener la adjudicación de este tipo de contratos y posteriormente realizar la defensa económica y técnica de proyectos de tal envergadura.

PARADAS Y REVAMPINGS

MEISA, desde su constitución se ha especializado en trabajos de Paradas de Unidades de Producción y Grandes Paradas tanto programadas, como no programadas, además de Proyectos de Revampings. Caracterizándose estos trabajos por su rapidez y eficacia en su ejecución.

4.4) PRODUCTOS Y SERVICIOS

Nuestro objetivo es ofrecer productos y servicios de excelencia, satisfaciendo las necesidades y expectativas de nuestros clientes. Buscamos fortalecer la empresa a través de la innovación y calidad de nuestras operaciones. A continuación, concretamos los productos y servicios que ofrecemos:

- * **Calderas de potencia**
- * **Calderas de recuperación**
- * **Precalentadores de aire**
- * **Serpentines de calentamiento**
- * **Equipo auxiliar de calderas (incl. conductos)**
- * **Chimeneas**
- * **Quemadores y antorchas**
- * **Incineradores**
- * **Aerorrefrigerantes**
- * **Condensadores**
- * **Eyectores**
- * **Intercambiadores de calor doble y multitubo**
- * **Intercambiadores de calor de carcasa y tubos de acero**
- * **Hornos**
- * **Hornos de cracking y de hidrógeno**
- * **Evaporadores**
- * **Equipos hidromecánicos**
- * **Reactores para unidades de refino**
- * **Reactores para unidades petroquímicas**
- * **Torres y columnas**
- * **Rellenos, bandejas y platos para torres de refrigeración**
- * **Depósitos acero inoxidable**
- * **Depósitos acero aleado (Cr - Mo)**
- * **Depósitos de acero al carbono**
- * **Depósitos acero al carbono de baja temperatura**

- * **Depósitos acero al carbono con cladding**
- * **Depósitos de aluminio**
- * **Revestimientos internos no metálicos**
- * **Equipos purificadores de líquidos**
- * **Equipos separadores de líquidos**
- * **Filtros de líquidos**
- * **Filtros de aire y gas, y otros equipos de tratamiento**
- * **Equipos de tratamiento de agua potable**
- * **Equipos de generación de agua potable**
- * **Equipos de tratamiento de agua residual**
- * **Equipos de tratamiento de agua de mar**
- * **Agitadores y mezcladores estáticos**
- * **Equipos de incineración**
- * **Equipos trituradores**
- * **Unidades de centrifugación**
- * **Dirección facultativa y supervisión de obras.** Supervisión de obras eléctricas e instrumentación.
- * **Construcción llave en mano de plantas industriales.** Montaje y puesta en marcha de plantas industriales.
- * **Construcción llave en mano de plantas de cogeneración**
- * **Construcción llave en mano de ciclos combinados**
- * **Servicios de instalaciones industriales de gas.** Fabricación y montaje de instalaciones de gas.
- * **Construcción de estaciones de compresión**
- * **Montaje eléctrico.** Montaje de tendidos de cables de AT y BT, conexionado, identificación de cables, lazos, alumbrado, nuevas instalaciones, modificaciones y mantenimientos.
- * **Montaje mecánico.** Suministro, fabricación y

- montaje de estructura metálica y soportes de tuberías, montaje de equipos estáticos, dinámicos, ins.tub de acompañamiento. P.H.
- * **Montaje de instrumentación.**
Prefabricación y montaje de bandejas, tendido, conexionado, identificación de cables, lazos, calibraciones, revisiones válvulas, control y seguridad, indicadores
 - * **Servicios de soldadura y corte**
 - * **Servicios de protección contra incendios y su mantenimiento.** Instalación y mantenimiento de sistemas de protección contra incendios (sistemas de agua pulverizada y sistema de espuma).
 - * **Construcción y montaje de centrales termoeléctricas**
 - * **Construcción y montaje de centrales hidroeléctricas**
 - * **Construcción y montaje de instalaciones para aprovechamiento de energías renovables.**
 - * **Montaje de chimeneas**
- locales, analizadores, TDCS, PLC, etc.
- * **Construcción y montaje de hornos**
 - * **Servicios de calderería.**
Fabricación de equipos singulares, fabricación de hornos, fabricación de estructuras metálicas, etc.
 - * **Servicios de electricista.**
Instalaciones eléctricas de baja y media tensión y suministro de material eléctrico.
 - * **Montaje de pipping**
 - * **Construcción de líneas aéreas de baja y media tensión.** Construcción de líneas aéreas de hasta 66 KV.
 - * **Tendido y/o conexión de cables subterráneos (inc. excavación y reposición)**
 - * **Mantenimiento y reparación de cables subterráneos de baja y media tensión.**
 - * **Construcción de líneas de telecomunicaciones**
 - * **Construcción de oleoductos de transporte**

- * **Construcción de oleoductos de distribución**
- * **Mantenimiento de gasoductos y oleoductos**
- * **Servicios de motores.**
Servicios de motores, desmontaje y montaje.
- * **Servicios de control e instrumentación.**
Instalación y mantenimiento de tendido, conexionado, identificación de cables, lazos, calibraciones, revisiones, válvulas, control, indicadores locales, analizadores, fibra óptica.
- * **Servicios de mantenimiento de plantas de generación**
- * **Construcción de subestaciones eléctricas y centros de transformación**
- * **Montaje eléctrico en subestaciones.**
- * **Desmantelamiento y retirada de plantas**
- * **Servicios de calibración**
- * **Mantenimiento de plantas industriales.** Mecánico, metalúrgico, eléctrico, instrumentación, equipos rotatorios, tanques de almacén y hornos. Preventivo en paradas, pipping.
- * **Mantenimiento y reparación de bombas**
- * **Mantenimiento e inspección de recipientes y equipos a presión.**
Actividades de instalación en la categoría EIP-2 y actividades de reparación en las categorías ERP-2.
- * **Servicios de mecanización**
- * **Puesta en marcha de instalaciones**
- * **Mantenimiento de tanques de almacenamiento, mantenimiento de seguridad PSV-Válvulas de control, cambiadores e intercambiadores**

4.5) ESTÁNDARES DE CALIDAD

La política de calidad de MEISA ha supuesto siempre un firme compromiso en la adopción de la Calidad Total como valor estratégico y modo de gestión de la Empresa.

Para el mantenimiento y seguimiento del Sistema de Calidad, MEISA dispone de una organización operativa integrada por el Comité de Calidad de la empresa, liderado por un técnico superior de Calidad de amplia experiencia y cualificación.

Disponemos de diversos estándares y homologaciones de calidad respecto a nuestros servicios. A continuación se muestran los más relevantes:

- OHSAS 18001:2007. Sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.
- ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental.
- ISO 9001. Implantación de Sistemas de Calidad.
- Homologación de contratistas del Estado.
- Registro en REPRO.
- Registro en REGIC.
- Homologación contratista Unión FENOSA/SOLUZIONA.
- Homologación IBERDROLA.
- Empresa instaladora de Baja Tensión.
- Empresa instaladora de Media Tensión y C.T.
- Empresa instaladora de Alta Tensión.
- Empresa Mantenedora Contraincendios.
- Empresa Instaladora Contraincendios.

- Empresa Instaladora-Reparadora Productos Petrolíferos Líquidos categorías II y III.
- Empresa Instaladora-Reparadora de Equipos a Presión categorías EIP-2 y ERP-2.
- Empresa Instaladora de Gas.
- Empresa Instaladora de Instalaciones Frigoríficas NIVEL II.
- Empresa Instaladora en Telecomunicaciones TIPO B.
- Procesos de soldadura, soldadores cualificados según ASME Sección IX.

MEISA, en su afán de mejora, plantea como objetivo fundamental asegurar la Calidad de sus servicios prestados, en armonía con las exigencias de sus clientes, mercados y exigencias en cuanto a Normativas y Reglamentos, definiendo como estrategia básica el desarrollo de nuestras actividades en el concepto de Calidad Total en todos sus aspectos y ámbitos.

La Política de Calidad de MEISA recoge los objetivos y directrices generales a seguir respecto a esta materia para toda su plantilla, persiguiendo los siguientes puntos estratégicos:

- * Todo el personal de MEISA debe ser consciente de su propia responsabilidad en lo relativo a la Calidad.
- * Aplicar el sistema de Calidad de la Empresa en el aspecto más amplio, considerando que cada departamento considere a los otros como sus propios clientes.
- * Mantener el liderazgo en Calidad de los productos y servicios de la Empresa.

- * Alcanzar tanto la satisfacción del cliente, como la mejora de los resultados de MEISA.
- * Dar preferencia al aspecto preventivo sobre el correctivo en cada una de las actividades.
- * Se establecerán los controles y revisiones que garanticen un uso y disposición adecuada de recursos materiales y humanos.
- * Responsabilizarse plenamente de la Calidad de su trabajo, garantizando el desarrollo de sus actividades dentro de la Normativa y Reglamentación aplicable, dando cumplimiento a la Legislación, así como a otros requisitos suscritos con sus clientes.

GESTIÓN DE RIESGOS

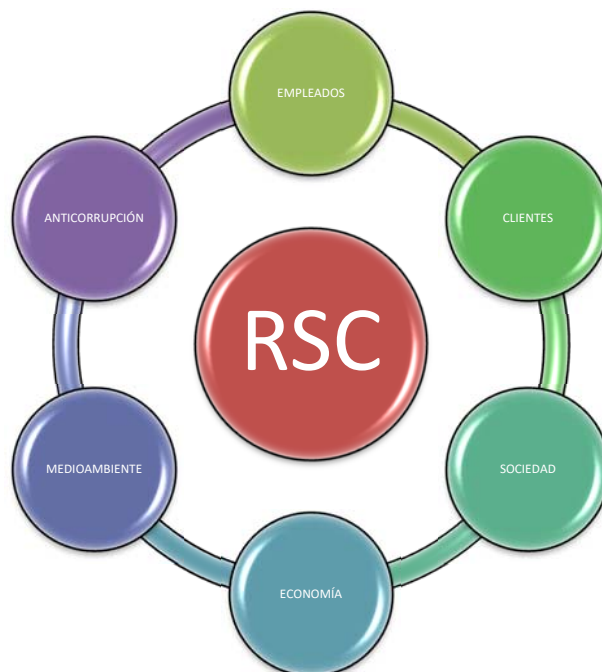
MEISA como empresa, está expuesta a una serie de riesgos relacionados con nuestras distintas operaciones, así como a riesgos derivados de las condiciones económicas, sociales y ambientales de los entornos en los cuales operamos.

En nuestra visión, el riesgo es un aspecto inseparable del negocio, por lo que debe de ser identificado y gestionado oportunamente para evitar eventuales consecuencias para nuestros colaboradores, clientes, empleados, proveedores, etc.

Para hacer frente a estas contingencias, en MEISA contamos con un sistema de gestión integrado basado en estándares internacionales que incorporan el análisis sistemático de aquellos riesgos que puedan afectar la calidad del producto o servicio (ISO 9001), la salud y seguridad (OHSAS 18001) y el medio ambiente (ISO 14001).

La responsabilidad de la administración de los riesgos recae en el Comité de Dirección, si bien cada área o departamento de la Compañía debe identificar aquellos procesos que puedan provocar un daño e implementar los procedimientos y medidas de control necesarios para su mitigación.

5) RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA



MEISA. PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN

5) RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

La Responsabilidad Social Corporativa la podemos definir como la forma de “hacer negocios basados en principios éticos y apegados a la ley”.

Cada vez más, los agentes económicos y sociales reconocen el compromiso social, económico y medioambiental y la transparencia como valor esencial para la generación de valor en las empresas.

La intensidad de la Responsabilidad Social Corporativa ha ido incrementándose en los últimos años. Por un lado derivado de la vulnerabilidad de una serie de colectivos tras la fuerte crisis económica y la alta tasa de paro. Por otro lado, desde el punto de vista medioambiental, tras las evidencias de transición hacia un cambio climático, y finalmente, por una mayor preocupación por la transparencia, la ética y la lucha contra la corrupción y la defensa de los derechos humanos.

La decisión de hacer estos negocios rentables, de formas éticas y basadas en la legalidad es realmente estratégico, ya que con esto se generará:

- ✓ **Mayor productividad:** a través de mejores condiciones para el cliente interno que conduce a mejor retención de talentos y por ende menores índices de rotación.
- ✓ **Lealtad del cliente:** satisfaciendo sus necesidades, empezando por proveerle un lugar donde pueda transmitir sus necesidades y quejas. Además de calidad en la prestación del servicio, por cumplimiento de estándares y certificaciones exigidas por actores externos, incluyendo usuarios.
- ✓ **Acceso a mercados:** por cumplimiento de estándares y certificaciones exigidas por actores externos, incluyendo consumidores.

- ✓ **Credibilidad:** la empresa que es respetuosa de las personas, comunidades, medio ambiente y la sociedad en su conjunto proyecta una reputación que le garantiza mayor sostenibilidad en el tiempo; reduciendo riesgos, anticipándose a situaciones que pueden afectar a la empresa, mayor agilidad para reaccionar y adaptarse y generando confianza.

MEISA asume la Responsabilidad Social como parte de nuestra cultura empresarial, como un compromiso corporativo. Este compromiso se extiende con todos nuestros grupos de interés, desarrollando acciones sociales dirigidas a los distintos temas materiales establecidos en la empresa.

Principios que guían nuestra Responsabilidad Social Corporativa

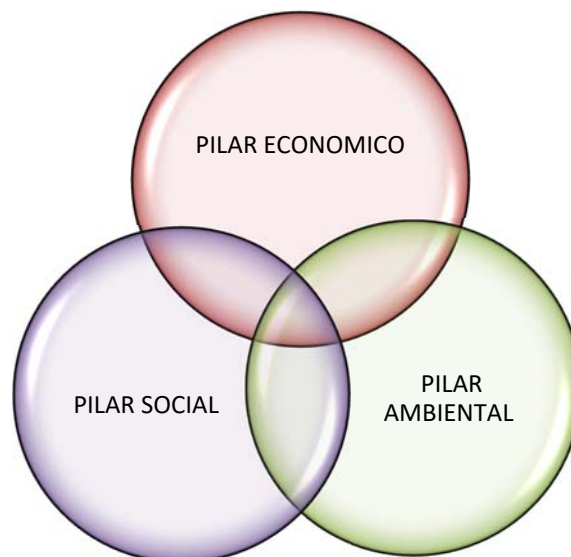
- ✓ Nuestra prioridad es el bienestar de nuestros empleados, ya que son el pilar fundamental de nuestra empresa. Velamos por su seguridad y salud.
- ✓ Realizamos todas nuestras actividades de conformidad y respetando los estándares establecidos en la protección y promoción de los Derechos Humanos.
- ✓ Protegemos y cuidamos el medio ambiente, buscando minimizar nuestro impacto ecológico y cumpliendo con los requerimientos de ley exigidos para el buen desempeño ambiental.
- ✓ Fomentamos un ambiente de diálogo y compromiso con nuestros grupos de interés, manteniendo un espíritu de confianza, buena fe y transparencia.
- ✓ Cumplimos nuestros compromisos llevando una gestión empresarial ética y transparente.
- ✓ Velamos por beneficiar a los grupos de interés con los cuales trabajamos.
- ✓ Proporcionamos unas condiciones salariales y de trabajo justas y gratificantes a nuestros empleados.

- ✓ Procuramos oportunidades de trabajo y de negocio para los grupos de interés o comunidades más vulnerables.

5.1) PLAN DE SOSTENIBILIDAD

MEISA, desde sus inicios, ha llevado a cabo su trabajo comprometida con la responsabilidad social, dirigiendo constantemente sus actividades a mejorar los estándares laborales de la empresa con los distintos grupos de interés, respetando y fomentando los derechos humanos, cuidando el medio ambiente, así como mostrando su compromiso por la conducta, ética y moral empresarial.

MEISA basa su gestión sostenible en tres pilares fundamentales: económico, social y ambiental.



MEISA entiende que el desarrollo sostenible supone “la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades” (Informe Brundland, 1987).

MEISA, colaborará dentro de su actividad en todo lo posible para poder alcanzar las metas establecidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible redactados por la ONU, que comprenden:

- 1) Erradicar la pobreza.
- 2) Erradicar el hambre.

- 3) Garantizar una vida sana.
- 4) Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad.
- 5) Lograr la igualdad de género.
- 6) Garantizar la disponibilidad de agua.
- 7) Garantizar el acceso a una energía asequible.
- 8) Promover el crecimiento económico.
- 9) Construir infraestructuras resilientes.
- 10) Reducir la desigualdad dentro y entre países.
- 11) Lograr que las ciudades sean inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.
- 12) Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- 13) Adoptar medidas para combatir el cambio climático.
- 14) Conservar los océanos, los mares y los recursos marinos de manera sostenible.
- 15) Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres.
- 16) Promover sociedades pacíficas e inclusivas, así como facilitar el acceso a la justicia para todos.
- 17) Fortalecer las alianzas mundiales y los medios de ejecución.

BUEN GOBIERNO

Para MEISA la moralidad, honestidad, confianza y el respeto son valores fundamentales con los que se guía a la hora de hacer empresa.

VALORES

- 1) Integridad.** Nuestras actividades se basan en el valor de la transparencia, la honestidad y la integridad.
- 2) Innovación.** Apoyamos las nuevas ideas y el desarrollo de conocimientos en la búsqueda de nuevas soluciones para satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés.
- 3) Trabajo en equipo.** Cooperamos con todos los grupos de interés a fin de conseguir una meta, generando relaciones de confianza mutua.

- 4) **Seguridad.** Para ofrecer la máxima protección a todos nuestros grupos de interés, orientamos nuestras operaciones con los más altos estándares de seguridad.
- 5) **Confianza con los grupos de interés.** Ofrecemos la máxima calidad y seguridad de los servicios y productos trabajando con eficacia y eficiencia.
- 6) **Compromiso con los resultados.** Nuestro objetivo es trabajar con los mejores estándares de excelencia y ello nos motiva a esforzarnos para alcanzar los objetivos y metas marcados.

FILOSOFIA CORPORATIVA

En MEISA tenemos en cuenta el progreso social, económico y ambiental que nos rodea a la hora de llevar a cabo nuestras operaciones que se encuentra estrechamente ligado a nuestro éxito empresarial.

Para alcanzar nuestros objetivos consideramos la necesidad de trabajar en equipo con los más altos estándares de calidad en los servicios que ofrecemos con la finalidad de satisfacer todas las demandas de nuestros grupos de interés.

MISIÓN

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. MEISA trabaja desde la transparencia, eficiencia, seguridad y respeto, con vocación de satisfacer las necesidades de sus grupos de interés.

VISIÓN

La visión de MEISA es tener un crecimiento sostenible colaborando con el progreso económico y social, e incentivando y motivando el respeto y protección al medioambiente.

ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

El Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados para impulsar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.

El Pacto Global fue lanzado en 1999 por el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan, y puesto en marcha oficialmente en la sede de las Naciones Unidas en julio del año 2000, donde se invita a las empresas a adoptar los diez principios de dicho pacto.

El día 21 de Noviembre de 2013 MEISA se adhiere al Pacto Mundial de Naciones Unidas (Pacto Global) mostrando su compromiso voluntariamente con los diez principios del Pacto en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.

PRINCIPIO 2

“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3

“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

PRINCIPIO 4

“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.

PRINCIPIO 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

PRINCIPIO 6

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.

PRINCIPIO 8

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.

PRINCIPIO 9

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”.

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.



ÉTICA, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

En MEISA valoramos las relaciones y comunicación abiertas con nuestros clientes, proveedores, trabajadores, colaboradores, gobiernos y la sociedad, siempre que estén basadas en la transparencia, integridad, ética, cooperación y en el beneficio mutuo.

Estos valores se verán reflejados en los distintos Códigos (Código de Conducta de empleados, directivos y personal intermedio; Código de Ética y Conducta para proveedores y clientes).

COMPROMISO ECONÓMICO



MEISA busca garantizar modelos de negocios que generen valor y permitan la creación de riqueza de forma sostenida en el tiempo. Nuestro compromiso económico es el resultado de un trabajo basado en la eficiencia y la excelencia operacional de nuestros servicios, comprometiéndose todos nuestros trabajadores, clientes, proveedores, colaboradores, nuestros grupos de interés.

COMPROMISO SOCIAL



MEISA se compromete a cerrar y evitar fracturas sociales que puedan existir entre la sociedad y la empresa. Por ello, MEISA desempeña una función importante en la comunidad a través de nuestros aportes que mejoran la educación, empleo, salud, y en general, el nivel de vida. Colaboramos con los distintos grupos de interés con el fin de compartir estos beneficios de manera sostenible.

En el ejercicio 2015, MEISA ha colaborado en el patrocinio y mecenazgo de distintas organizaciones, así como con distintas entidades sin ánimo de lucro dedicadas a diferentes fines benéficos o sociales:

- Fundación Fuente Agria
- Asociación Santa Águeda
- Cáritas Parroquial
- Asociación Stop Tay Sachs
- AEPMI (Asociación de Enfermos de Patologías Mitocondriales)
- Proyecto Hombre
- Club Deportivo Corricollano
- C.D.B Baloncesto Ciudad Real
- XXV Salón de Arte de A.V.V. El Poblado “Ciudad de Puertollano”

COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL



MEISA se compromete a fomentar un consumo razonable de los recursos de los que dispone respetando al máximo el medio que nos rodea. MEISA participa activa y responsablemente con la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias legales al respecto, por lo que lleva a cabo su actividad siguiendo los procedimientos establecidos en su Política Ambiental para reducir el impacto medio ambiental que se pueda producir.

A lo largo de esta Memoria de Responsabilidad Social Corporativa iremos desgranando cada uno de los apartados indicados en este plan y profundizaremos en ellos.

5.2) OBJETO DE RSC: RELACIONES CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Se denomina grupos de interés al conjunto de partes interesadas y/o afectadas por la actividad de una organización. Los grupos de interés pueden ser grupos o personas que representan a cosas o a intereses medioambientales o sociales y que afectan o son afectados, directa o indirectamente, por el desempeño de la actividad de una organización.

Los grupos de interés no son algo nuevo, lo novedoso es el concepto. De hecho, siempre han existido, y las empresas siempre los han tenido en cuenta. Ninguna empresa puede permitirse el lujo de ignorar los legítimos intereses de sus clientes, proveedores, empleados etc., lo que ocurre es que ahora los grupos de interés se han extendido y tienen más poder para influir en las organizaciones. Este poder de los grupos de interés se debe, principalmente, al potencial de comunicación que los mismos poseen, es decir su acceso a la información y a su capacidad de respuesta.



Cada vez más estos grupos de interés influyen sobre el desarrollo de las empresas, en las últimas encuestas, la ciudadanía declara valorar los atributos de Responsabilidad Social Corporativa (relación con los empleados, ética, medio ambiente, etc.) por encima de los de mercado (calidad, atención al cliente, resultados económicos, etc.) a la hora de considerar a una compañía como “una buena empresa”.

“El diálogo es clave para determinar los asuntos que consideran más relevantes”

La base de nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa se basa en las relaciones con nuestros distintos grupos de interés. Tratamos de dar respuesta y cumplir con las expectativas de las necesidades y objetivos de nuestros grupos de interés mediante el diálogo, la transparencia y la confianza. Nuestra meta es hacer frente a los distintos desafíos que se puedan plantear a lo largo de nuestra actividad.

Nuestros esfuerzos se centran en la mejora continua de los procesos de diálogo, cumpliendo los compromisos adquiridos con todos los grupos de interés.

A continuación, describimos los diferentes grupos de interés de MEISA:

Empleados

“El pilar de la empresa reside en los empleados”

Dentro de la empresa trabajamos con el ánimo de atraer y mantener profesionales de talento que estén comprometidos con nuestros valores y principios con el fin de que enriquezcan nuestro equipo. Fomentamos un entorno de trabajo en el que nuestro personal pueda desarrollarse personal y profesionalmente, satisfaciendo y dando respuesta a las necesidades de éstos.

Proveedores

“Nuestro compromiso es crear y mantener relaciones de mutuo beneficio”

Nuestros proveedores son aliados estratégicos y basamos nuestra interacción en un esquema de colaboración que beneficia a ambas partes basado en una relación de confianza.

Promovemos y transmitimos entre nuestros proveedores el compromiso y respeto con el desarrollo sostenible. Es imprescindible para MEISA contar con proveedores que estén en consonancia con nuestros objetivos.

Clientes

“Nuestro objetivo es conseguir la satisfacción de nuestros clientes”

MEISA pone todos los medios necesarios para fortalecer la comunicación entre la empresa y sus clientes para mejorar las relaciones con éstos y satisfacer sus necesidades ofreciendo nuestros productos y servicios con el cumplimiento de los mayores estándares de transparencia y confianza, asegurando una relación a largo plazo.

Comunidades

“Buscamos crear relaciones de futuro”

Colaboramos con las comunidades donde realizamos nuestras operaciones y con las diferentes entidades de ámbito social y medioambiental a fin de estabilizar el desarrollo económico, social y cultural.

Autoridades

“Nuestra relación se basa en el respeto”

El personal de MEISA se relacionará con las autoridades, funcionarios e instituciones públicas de ámbito estatal y autonómico de forma ética, lícita, respetuosa y orientada con las disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno.

Propuesta de valor

MEISA genera valor para sus distintos Grupos de Interés:



Principales necesidades y expectativas de los grupos de interés de MEISA



Se utilizó la metodología recomendada por Global Reporting Initiative (GRI) a la hora de evaluar la importancia de cada uno de los grupos de interés identificados, tomando en consideración las dimensiones económica, social y ambiental.

6) DIMENSIÓN ECONÓMICA



MEISA. PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN

6) DIMENSIÓN ECONÓMICA

MEISA es una empresa rentable y solvente, lo que nos ha permitido satisfacer las expectativas de nuestros grupos de interés y realizar inversiones necesarias para soportar un fuerte crecimiento incluso en los últimos años a pesar de la crisis económica mundial existente. MEISA ha sido capaz de mostrar un crecimiento estable, la empresa ha obtenido unos resultados sólidos y un importante fortalecimiento de sus principales ratios de solvencia, manteniendo una clara orientación hacia la eficiencia y la generación de valor de forma permanente. Esto ha significado una importante garantía para nuestros clientes y una seguridad y estabilidad fundamentales para nuestros empleados, posicionando a nuestra empresa como líder del sector.

6.1) NUESTRAS CIFRAS

La rentabilidad y eficiencia son algunos de nuestros mayores desafíos, no sólo porque nos permite seguir creciendo de manera sostenible, sino porque además forma parte de la estrategia de MEISA. Tanto los colaboradores como proveedores son parte esencial de este proceso de eficiencia, estando ambos involucrados en este objetivo.

Entendemos el cumplimiento de las metas de rentabilidad como la prioridad económica orientada al beneficio de cada persona que se relaciona directa o indirectamente con nosotros. En ello, la eficiencia es nuestra mejor herramienta para mejorar los procesos internos y externos, y maximizar el beneficio de todos.

Valor económico directo generado y distribuido

VALOR ECONÓMICO GENERADO (VEG)	2015	2014	2013	2012
Base imponible facturación de Ingresos	67.680.256,40€	63.800.106,64€	42.146.145,05 €	40.068.574,56 €

VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (VED)	2015	2014	2013	2012
Aprovisionamientos	16.730.925,64€	15.342.248,63€	9.246.735,68€	7.222.795,35 €
Gastos de personal	38.546.431,60€	39.428.452,14€	32.096.866,36€	27.346.246,65€
Gastos de explotación	4.594.676,94 €	4.251.408,94 €	3.235.062,88 €	2.448.170,71 €
Inmovilizado	2.088.059,08 €	1.878.616,11 €	1.188.787,33 €	745.063,58 €
Gastos financieros	1.155.298,50 €	1.594.683,85 €	1.375.098,44 €	1.132.605,96 €
Impuestos	628.429,62 €	446.810,53 €	296.644,17 €	216.915,52 €
Total	63.743.821,38€	62.942.220,23€	47.439.194,86€	39.111.797,77€

VALOR ECONÓMICO RETENIDO	2015	2014	2013	2012
Valor económico generado – Valor económico distribuido	3.936.435,02€	857.886,41 €	5.293.049,81 €	956.776,79 €

En el ejercicio 2015 la empresa destina el 1,06 % de los beneficios obtenidos a distintas acciones sociales, aportando un total de 9.943,73 euros a programas/actividades de inserción y exclusión social; deportivas; educativos; culturales, etc.

Acciones de creación de valor económico en el entorno local.

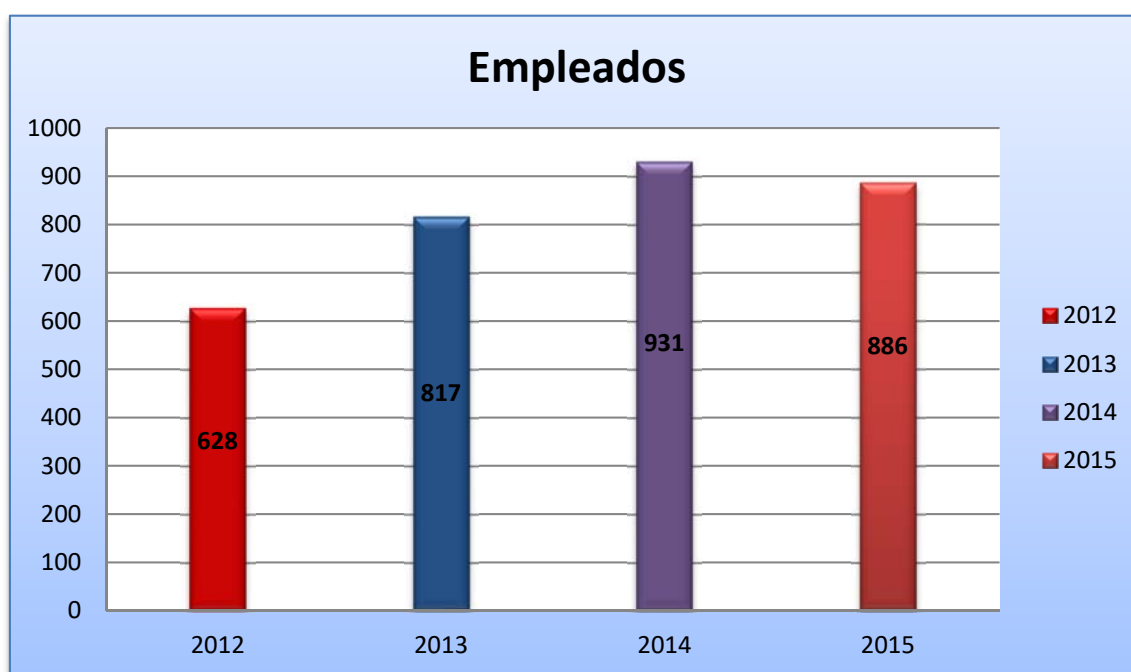
Además de la creación de valor económico, en la empresa desempeñamos una política de priorización, a través de diversas actuaciones, que incrementan el valor económico en nuestro entorno local:

- * **Contratación laboral:** En caso de nuevas contrataciones, nos dirigimos como primera opción a las bolsas de empleo locales y de este modo, la plantilla actual está formada en su gran mayoría, por personas del municipio o alrededores.

- * **Desarrollo local:** Colaboramos con varias asociaciones de las localidades de nuestros centros de trabajo, a través de donaciones económicas, patrocinios deportivos, etc.
- * **Selección de proveedores:** Priorizamos la búsqueda de proveedores ubicados en el entorno más próximo.
- * **Mejora de productividad en proveedores locales:** Ayudamos a las empresas proveedoras a mejorar la calidad del producto y alcanzar los estándares de calidad que exigimos.

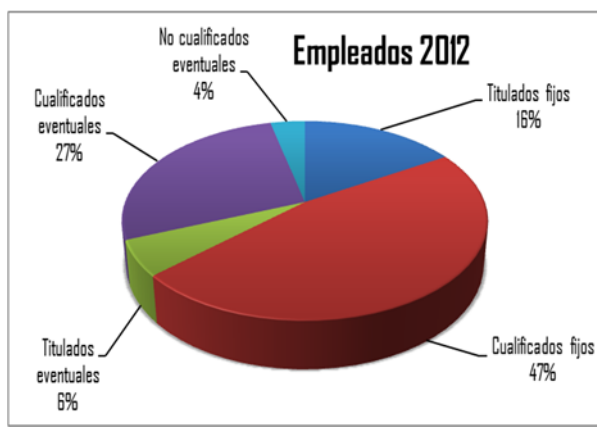
La plantilla, los recursos humanos son la base del éxito y sostenibilidad de MEISA. Por ello, la cualificación de nuestros empleados es primordial, siendo nuestro objetivo y uno de los principales compromisos aportar siempre el máximo a nuestros clientes.

Número de empleados



El 5% de la plantilla está formada por mujeres, mientras el 95% restante corresponde a hombres.

Porcentaje cualificación empleados



6.2) NUESTROS CLIENTES

Los clientes de MEISA son fundamentales para el desarrollo de la estrategia del negocio y forman parte de la sustentabilidad de la empresa. MEISA aspira a crear alianzas estratégicas con sus clientes, generando relaciones de confianza y de crecimiento mutuo basadas en los principios de transparencia e información.

MEISA, dentro de su estrategia, se pone como objetivo cumplir con las exigencias y requerimientos de sus clientes, a través del conocimiento de sus necesidades particulares y llevando a cabo una gestión eficiente de sus actividades. A su vez, estamos inmersos en la búsqueda constante de oportunidades de transferencia de conocimientos sobre buenas prácticas comerciales y sustentables. Nuestros principales clientes son:

- GRUPO CEPSA
 - CEPSA Refinería Gibraltar
 - CEPSA Refinería La Rábida
 - PETRESA
 - INTERQUISA
 - ERTISA
- GRUPO REPSOL
 - REPSOL PETRÓLEO
 - PETRONOR
 - REPSOL QUÍMICA, S.A.
 - REPSOL BUTANO
 - RLESA
 - REPSOL PRODUCTOS ASFÁLTICOS, S.A.
- B.P. OIL ESPAÑA S.A.U.
- GALP ENERGÍA, S.A.
- C.L.H.
- ENAGAS S.A
- ELCOGAS
- ENDESA-SEVILLANA, S.A.(CENTRAL TÉRMICA)
- C.T. LOS BARRIOS (ENDESA)
- VIESGO GRUPO ENEL
- IBERDROLA
- BASF COATINGS, S.A
- IBERDROLA RENOVABLES
- E.ON ESPAÑA

- AIR LIQUIDE, S.A.
- OXIGENO DE ANDALUCÍA
- VORIDIAN (EASTMAN CHEMICAL)
- ACERINOX
- FERTIBERIA, S.A.
- CELUPAL
- COBRE LAS CRUCES
- E.C.C.E. , S.A.
- MTU (GRUPO MERCEDES)
- SIDERÚRGIA BALBOA
- ATLANTIC COOPER, S.A.
- SEG IBERICA
- ALMAGRERA
- NECSO ENTRECANALES Y CUBIERTAS S.A.
- DRAGADOS
- DURO FELGUERA, S.A.
- NAVARRO PIQUER
- ACCIONA INFRAESTRUCTURAS S.A
- TÉCNICAS REUNIDAS
- ECOLAIRE ESPAÑA, S.A.
- SIEMSA
- HITACHI
- INITEC
- FOSTER & WHEELER, S.A.
- GEOTECNIA 200
- MTU (GRUPO MERCEDES)
- GHESA
- ATEPISA
- AITESA
- SIEMENS
- NORCONTROL
- GRUPO VIESGO-ENEL
- COOL SORPTION A/S
- ICONSA, S.L.
- REPSOL YPF (CENTRAL DE INGENIERÍA)
- INERCO
- ELECNOR
- COBRA INSTALACIONES Y SERVICIOS S.A.
- HPD PROCESS ENGINEERING S.A.U.

- GEA IBÉRICA S.A.
- ALTAIR INGENIERÍA
- IBERIAN LUBE BASE OILS COMPANY, S.A
- AISLAMIENTOS GIBRALTAR S.A.
- ASFALTOS ESPAÑOLES, S.A.
- AYESA MDE, S.A.
- TOTAL TERMINAL INTERNATIONAL, S.A.U.
- ENCASUR S.A
- HDP PROCESS ENGINEERING, S.A.U.
- CALPE INSTITUTE OF TECHNOLOGY S.L.
- ABENGOA SOLAR ESPAÑA, S.A.
- DESARROLLOS ECOLOGICOS E INDUSTRIAL
- RYLESA ASFALTOS, S.A.
- ABENGO BIOENERGIA SAN ROQUE, S.A.
- MECALUX SERVIS S.A.

6.3) NUESTROS PROVEEDORES

En MEISA vemos a nuestros proveedores como una extensión de nuestros servicios, contamos con una red de más de 1000 proveedores, y todos ellos se alinean de acuerdo a nuestra filosofía corporativa.

MEISA contribuye al desarrollo económico local, propiciando la participación de pequeñas y medianas empresas dentro del importante volumen de adquisiciones que efectúa. Se valoran, entre otros requisitos, las características de su gestión medioambiental y de seguridad y salud; así como la capacidad económica y productiva del proveedor.

Trabajamos con la finalidad de transmitir nuestros principios, valores y filosofía estableciendo una relación de seguridad a largo plazo con nuestros proveedores.

Nuestros principales proveedores son:

- FEMAGAS
- THERMAN MANTENIMIENTO INDUSTRIAL
- SIS.TUBULARES AL ANDALUS, S.L.
- APIDECO S.L

- ESTRUCTURAS METALICAS Y OBRAS CIVIL
- EUROGRUAS OCCIDENTAL S.L.U.
- EUROGRUAS VALERIANO S.L.U.
- TECNICAS TUBULARES, S.L.
- TRANSFORMACIONES FERRICAS SUR, S.L.
- CUÑADO S.A.
- EUROGRUAS ALGECIRAS S.L.
- GENERAL DE SUMINISTROS BALLESTER
- COAISMA S.C DE CASTILLA LA MANCHA
- ITURRI, S.A
- MONTAGA, S.L.
- LOZ-PER S.L.
- AIR LIQUIDE ESPAÑA S.A.
- ATESA-AUTOTR.TURIS.ESPAÑA S.A.
- EUROCONTROL S.A.
- MECANIZADOS CAMP.GIBRALTAR, SL
- APIFEMA, S.L.
- PINTURAS G.R, S.L.
- SGS TECNOS, S.A.
- PINTURAS SUR, SCA
- PREMONTUB S.L.
- VALERO MORALES, S.L
- REJILLAS ELECTROSOLDADAS S.A.
- INAMOVASA
- ASILAMINETOS GIBRALTAR S.A.
- EUROPLATAFORMAS 2000 S.A.
- CEPESA CARD, S.A.
- VABALI, S.L.U
- TRATAMIENTOS TERMICOS MANCHegos S.L.
- TUBACERO, S.L.
- HIERROS DE TORO C.B.
- KAEFER SERVICIOS INTEGRALES S.A.
- ATISAE
- APPLUS NORCONTROL S.L.U.
- GALINDO ALQUILER DE MAQUINARIA, S.L.
- GRUAS RIGAR CASTELLON S.L
- EURORESA S.L.
- CONSTRUC.Y FERRALAS LA RABIDA
- MECESA-MECANICA EGARENSE S.A
- TRANSPORTES Y GRUAS AGUADO, S.L.

- TALLERES JERONIMO MARTINEZ S.A.
- SOLARCA, S.L.
- HIERROS MORA ANTON, S.A.U.
- GRUAS BONET CASTELLON S.L.
- SIDEACERO DAH S.A.
- CUALICONTROL-ACI S.A.U

6.4) NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

Mantener relaciones de confianza con nuestros proveedores es fundamental para la Compañía dado el alto volumen de insumos y servicios requeridos por la empresa.

La gestión de abastecimiento considera el conjunto de procesos que aseguran el suministro y provisión de aquellos bienes y servicios necesarios para el desarrollo de las actividades de MEISA, las cuales deben desarrollarse conforme a los principios de equidad, transparencia, confidencialidad y competitividad. A su vez, contamos con los mecanismos imprescindibles que permiten a nuestros proveedores y contratistas contar con información fidedigna, clara, oportuna y completa que sea indispensable para éstos. Igualmente se trata con reserva toda aquella información sensible a la que la Compañía tenga acceso.

Las prácticas de adquisición y evaluación de proveedores se realizan conforme a los principios de imparcialidad, transparencia y rectitud. Para la selección de proveedores se consideran aquellos que están jurídica, financiera, técnica y económicamente capacitados para suministrarlos bienes y/o servicios acorde con la magnitud de los trabajos o encargos requeridos. A su vez, se aprecia entre otros criterios, la evaluación del compromiso con los derechos humanos y derechos laborales, así como el respeto medioambiental.

En 2015, contamos con 1059 proveedores aproximadamente, donde 1027 corresponden a proveedores nacionales y 32 a extranjeros. El valor monetario aproximado de los pagos efectuados a proveedores alcanza la cantidad de 18.235.297 euros.

MEISA valora positivamente que las empresas con las que colabora:

- Participen en acciones de desarrollo comunitario en el entorno de las operaciones de MEISA.
- Promuevan la contratación de mano de obra local.

SOSTENIBILIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO

La relación con los proveedores es una de nuestras prioridades para garantizar el abastecimiento de los mejores productos y servicios que ofrecemos. Por ello, MEISA exige que sus proveedores cumplan con sus estándares de responsabilidad social, exigiendo que ellos también los tengan y los transmitan a su cadena de suministro.

La apuesta de MEISA por la calidad y su firme compromiso por mejorarla de forma continuada, comienza en el momento en que se establece una relación con los proveedores, para asegurar que operan de forma socialmente responsable como parte fundamental de nuestra filosofía empresarial.

De esta manera, toda la Compañía trabaja en la consecución de un importante fin: crear confianza construyendo un crecimiento perdurable y rentable del negocio y respetando los criterios económico, ético y medio ambiental.

MEISA cuenta con un Código de Ética y Conducta para proveedores y clientes donde se refleja los compromisos de éstos respecto a Medioambiente, Derechos Humanos, Derechos Laborales, Anticorrupción, principios, valores y buenas prácticas.

MECANISMOS DE GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Los canales de comunicación específicos para proveedores incluyen la página web corporativa, reuniones con proveedores, atención de consultas y reclamaciones, solicitud de presupuestos, evaluación de los pedidos, evaluación inicial de los proveedores.

MECANISMOS DE CONTROL DE LA CADENA DE SUMINISTRO

La compañía comprueba que sus proveedores potencialmente estratégicos se encuentren certificados en Calidad (ISO 9001).

Se tiene en cuenta en la evaluación, la certificación en medio ambiente (ISO 14001), seguridad laboral (OHSAS 18001), la firma del Pacto Mundial (Global Compact) y la disponibilidad de un Código Ético o Código de Conducta.

7) DIMENSIÓN SOCIAL



7) DIMENSIÓN SOCIAL

En MEISA apostamos por el desarrollo sostenible y competitivo, generando beneficios para la sociedad. Mantenemos un fuerte compromiso con el entorno, con la comunidad. Este compromiso lo mostramos a través de nuestra manera de hacer y entender la empresa, enfocándola hacia las expectativas y necesidades de nuestros grupos de interés mediante la calidad y eficiencia de nuestros productos y servicios, el crecimiento y creación de valor y la constante innovación de nuestra actividad.

Integramos este compromiso en nuestra actividad empresarial, en nuestros procesos, en nuestras políticas, en nuestros objetivos y estrategias. Este compromiso es adoptado por todos aquellos que forman MEISA: plantilla, proveedores, clientes, colaboradores, accionistas.

7.1) DERECHOS HUMANOS

En MEISA, nos comprometemos a proteger y respetar los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, para ello, llevamos a cabo el cumplimiento de la legislación vigente, que comprenden los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los 8 Convenios Fundamentales que los desarrollan (*Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948; Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949; Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930; Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957; Convenio sobre la edad mínima de 1973; Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999; Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951; Convenio sobre la discriminación de 1958*) y los derechos declarados en la Carta Internacional de Derechos Humanos (*incluye la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y los principales instrumentos en los que se ha codificado: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1976 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1976*).

La empresa se compromete a abordar los riesgos y los impactos adversos sobre los derechos humanos y a perpetrar un aporte positivo para propiciar un entorno en el que se respeten dichos derechos. A su vez, nos comprometemos a prestar especial atención a los derechos de todos aquellos grupos potencialmente vulnerables.

Nuestro objetivo es evitar que en el marco de nuestras operaciones exista alguna incidencia en el respeto a los derechos humanos de las personas que forman parte de la empresa o de sus grupos de interés.

La Política de Derechos Humanos de la empresa, recoge el compromiso y las responsabilidades de MEISA en relación con todos los derechos humanos, y en especial con los que afectan a su actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por los trabajadores de la empresa, tanto directivos como empleados. De este modo, la política recoge el compromiso de la empresa en los siguientes aspectos:

- Ofrecer a sus empleados un ambiente laboral libre de cualquier forma de acoso, abuso, intimidación o violencia en alguna de sus manifestaciones.
- Cumplir estrictamente con la legislación laboral vigente, los convenios internacionales y demás disposiciones legales y reglamentarias de carácter laboral.
- Ofrecer a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable adoptando normas y procedimientos avanzados en materia de seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales.
- Evitar prácticas discriminatorias o que afecten la dignidad de las personas, proporcionándoles un entorno laboral digno, seguro y saludable. Velar porque no exista ningún tipo de discriminación por razón de raza, sexo, religión, credo, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, discapacidad, edad, estado civil en el desarrollo de sus actividades.
- Rechazar el trabajo forzoso u obligatorio y enfrentar las condiciones que lo generan.

- Velar para que en ninguna de sus actividades se produzcan casos de trabajo infantil, verificando en los procesos de contratación de empleados, que todos ellos superan la edad mínima para trabajar.
- Remunerar a sus colaboradores de una manera digna, ajustada a sus funciones, responsabilidades y habilidades y alineada con la legislación aplicable.
- Establecer unas condiciones de trabajo justas y favorables.
- Facilitar la libertad de asociación y negociación colectiva. Respetar el derecho de los empleados a la libertad de asociación, sindical y a la negociación colectiva.
- Establecer unas condiciones de trabajo justas y favorables.
- Respetar los derechos de las comunidades.
- Tolerancia cero con la corrupción en sus distintas modalidades.

MEISA, con el fin de garantizar el cumplimiento y compromiso a los derechos humanos, promoverá la difusión del conocimiento de éstos. En consecuencia, todos los empleados de MEISA desempeñarán su actividad bajo el compromiso y respeto de los derechos humanos y libertades públicas.

El respeto y compromiso de esta Política de Derechos Humanos será de aplicación a los distintos grupos de interés de la empresa (empleados, clientes, proveedores, colaboradores, contratistas, etc.).

MEISA establece mecanismos que permiten poner de manifiesto a sus grupos de interés posibles incumplimientos en materia de derechos humanos.

7.2) NUESTRA GENTE

El liderazgo y prestigio de MEISA se sustenta en el compromiso y trabajo de sus empleados y colaboradores, que son indispensables para alcanzar los objetivos estratégicos implementados y la visión de la empresa. MEISA busca crear vínculos de confianza y de largo plazo que le permitan enfrentar los desafíos de un mercado global cada vez más competitivo.

Para ello, la empresa se ha propuesto fortalecer su estructura organizacional y promover espacios de desarrollo personal y profesional, fortalecer los liderazgos y el trabajo en equipo, mejorar las relaciones laborales, la comunicación interna y la calidad de vida de sus empleados y colaboradores.

A. CUMPLIMIENTO ESTÁNDARES LABORALES

MEISA vela por el cumplimiento de la normativa legal vigente y aplicable internacionalmente referente a los temas laborales, manteniendo un compromiso constante con los respectivos estándares en esta materia, que quedan reflejados en el Código de Conducta de empleados:

- ✓ Prohibición Trabajo Forzoso: la actividad que desempeñe cada empleado debe de ser voluntaria y libre.
- ✓ Prohibición Trabajo Infantil: no se contratará a menores de edad (entendiéndose a menores a aquellos con edad inferior a 16 años cumplidos).
- ✓ No discriminación: no existe ningún tipo de discriminación por raza, sexo, religión, etc.
- ✓ Impedir el acoso (laboral, sexual,...): la empresa cuenta con un plan de igualdad y acoso laboral difundido a toda la plantilla.
- ✓ Seguridad: todos los empleados desarrollan su trabajo en un entorno saludable y seguro.
- ✓ Igualdad de oportunidades: La empresa cuenta con procedimientos claros para la selección de los candidatos más adecuados,

garantizando la igualdad de oportunidades y teniendo en cuenta las características y competencias requeridas para los distintos puestos de trabajo.

- ✓ Libertad de asociación y derecho a negociación colectiva: todos los empleados tienen libertad de afiliación a organizaciones sindicales. Todos los empleados tienen reconocido el derecho de sindicación, asociación y negociación colectiva.
- ✓ Remuneración: todos los salarios que reciben los empleados son acordes con las funciones desempeñadas.
- ✓ Condiciones dignas de trabajo: se asegura un trato adecuado basado en el respeto a la dignidad de la persona. Se facilita un equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.
- ✓ Desarrollo profesional: la empresa pone todos los medios y mecanismos disponibles para el crecimiento laboral de sus empleados.

B. DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEISA evita discriminaciones de cualquier índole, y busca que todos los candidatos, clientes, proveedores y colaboradores tengan similares oportunidades. A través de los Códigos de Ética y Conducta se procura dar a conocer la perspectiva diversa e igualitaria de la empresa con respecto a cualquier factor social, de sexo, religión, etnia o raza.

En MEISA creemos que las relaciones con nuestros empleados, proveedores, clientes y colaboradores deben basarse en la confianza mutua, el respeto y el reconocimiento de su dignidad, por lo que rechazamos toda forma de discriminación por razones de raza, sexo, edad, religión o cualquiera otra condición ajena a su capacidad profesional.

El respeto por las personas y su diversidad queda de manifiesto en la ausencia de incidentes o denuncias por violaciones de Derechos Humanos o discriminación.

Los procesos de selección de personal son transparentes, buscamos perfiles para cada cargo específico, sin negar la oportunidad a cualquier candidato. A su vez, implementamos la diversidad y la igualdad de oportunidades al relacionarnos con los distintos grupos de interés.

La gestión está orientada al desarrollo del personal a través del trabajo en equipo, de la capacitación permanente, de las remuneraciones competitivas, ámbitos de trabajo sanos y saludables, oportunidades de crecimiento y buen clima de trabajo.

C. CLIMA LABORAL

Aspiramos a ser una gran empresa para trabajar, capaz de atraer y retener el talento humano que nos permita marcar la diferencia dentro de nuestro sector. En este sentido, trabajamos para lograr un clima interno que genere satisfacción, orgullo y sentido de pertenencia en los distintos niveles de nuestra organización.

D. RELACIONES CON SINDICATOS

La empresa reconoce el derecho de todo trabajador de asociarse y negociar de forma colectiva, aplicando esta filosofía a sus clientes, proveedores y colaboradores. En MEISA el 100% de los empleados se encuentra bajo un convenio colectivo. MEISA mantiene una relación fluida con los sindicatos, llevando a cabo reuniones con sus representantes.

El derecho a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es uno de los aspectos evaluados e implementados en los Códigos de ética y conducta de MEISA, asegurando que se informe al personal sobre su derecho a unirse libremente a la organización que elijan, sin que ello tenga consecuencias negativas sobre los trabajadores.

E. PERSONAL

El liderazgo y prestigio de MEISA se sustenta en el trabajo y compromiso de sus integrantes, que son indispensables para alcanzar los objetivos estratégicos y visión de la empresa. Por ello, la empresa busca crear vínculos de confianza que le permitan enfrentarse a los desafíos de un mercado global cada vez más competitivo. La empresa se ha propuesto promover espacios de desarrollo profesional y personal, fortalecer el trabajo en equipo, mejorar la calidad de vida de los empleados, crear un clima laboral adecuado, y fortalecer su estructura organizacional.

Datos relevantes

	2012	2013	2014	2015
Nº medio empleados	629	817	920	886
Edad media plantilla	43	42	42	41
Jornada anual (horas/año/personal)	1750	1750	1750	1750
% trabajadores discapacitados	2%	3%	3%	2%
Antigüedad media de la plantilla(años)	4	4	4	4'5
% de mujeres contratadas	4%	4%	4%	5%
% de trabajadores con nacionalidad extranjera	2%	1%	1%	3%
% de trabajadores con riesgo de exclusión social	0	0	0	0
% de la plantilla se dedica a actividades de Producción	80%	80%	80%	90%
% de la plantilla se dedica a actividades de I+D	1%	1%	1%	1%
% de la plantilla se dedica a actividades de Servicios Generales	9%	9%	9%	2%
% de la plantilla se dedica a actividades de los Sistemas de Gestión	10%	10%	10%	7%
% personas contratadas cubiertas por un Convenio Colectivo	100%	100%	100%	100%
% de absentismo	2'57%	2'27%	2'44%	3'47%

Actualmente, el número de trabajadores de MEISA oscila en alrededor de los 1200 trabajadores. Debido a su actividad, es difícil determinar el número exacto de éstos al existir una gran volatilidad.

A lo largo de los 17 años de vida de MEISA ha aumentado considerablemente la cantidad de trabajadores y ha mejorado continuamente la calidad de sus operaciones mediante la formación permanente de sus integrantes y la implementación de los distintos sistemas aplicados a nuestra actividad (Sistema de Gestión Ambiental, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales, etc.). Asimismo, la empresa ha promovido sostenidamente la participación de empleados pertenecientes a las comunidades locales donde se encuentran nuestras distintas delegaciones.

Número medio de personas empleadas en el curso de cada ejercicio por tipo de contrato:

TIPO CONTRATO	2015	2014	2013	2012
FIJO	327,62	346,66	422,00	398,00
NO FIJO	558,62	584,37	395,60	230,97
TOTAL	886,24	931,03	817,60	628,97

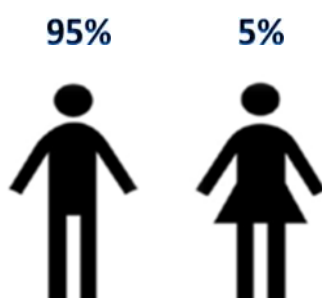
Número de empleados a cierre de ejercicio(empleados/año)

EMPLEADOS	2012	2013	2014	2015
Titulados Fijos	103	125	142	162
Cualificados fijos	295	297	204	225
Titulados eventuales	36	42	45	47
Cualificados eventuales	172	326	508	510
No cualificados eventuales	23	27	21	31
TOTAL	629	817	920	975

MEISA, dentro de su búsqueda del mejor talento y con la finalidad de fortalecer la integración, incorpora entre su personal, a empleados con discapacidad mayor o igual al 33%:

AÑO	2015	2014	2013	2012
Nº de empleados	17,72	17,35	23,47	20,00

Actualmente, trabajan entre 33-35 mujeres en MEISA, quienes representan el 5% del total de empleados de la empresa, al igual que en años anteriores:



A continuación, vemos estos porcentajes desggranados por tipo de contrato:

TIPO CONTRATO	2015		2014		2013		2012	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
FIJO	332	21	330	17	407	14	392	6
NO FIJO	565	20	568	16	383	11	231	

Las relaciones entre la empresa y la plantilla están basadas en los principios de igualdad y no discriminación por circunstancia alguna. Se establecen medidas que permiten la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

Con fecha 31-12-2015, la plantilla de MEISA estaba compuesta por 886 personas, repartidas en todas las delegaciones de la empresa, con una edad media de la plantilla de 41 años. La plantilla está distribuida por distintas categorías: administrativos, dirección, operarios, técnicos medios y técnicos superiores.

PERSONAL MEDIO POR CATEGORIAS AÑO 2015	
CATEGORÍA	PERSONAL
ADMINISTRATIVOS	35,0000
DIRECCIÓN	23,0000
OPERARIOS	680,2400
TÉCNICOS MEDIOS	47,0000
TÉCNICOS SUPERIORES	101,0000
TOTAL	886,2400

PERSONAL MEDIO POR CATEGORIAS AÑO 2014	
CATEGORÍA	PERSONAL
ADMINISTRATIVOS	13,0000
DIRECCIÓN	7,0000
OPERARIOS	842,0300
TÉCNICOS MEDIOS	25,5000
TÉCNICOS SUPERIORES	43,5000
TOTAL	931,0300

PERSONAL MEDIO POR CATEGORIAS AÑO 2013	
CATEGORIA	PERSONAL
ADMINISTRATIVOS	13,0000
DIRECCIÓN	7,0000
OPERARIOS	725,6000
TÉCNICOS MEDIOS	25,0000
TÉCNICO SUPERIORES	43,0000
TOTAL	817,6000

F. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El crecimiento de una empresa está asociado a las habilidades y competencias de su capital humano. Por eso, brindamos herramientas de capacitación a todos los empleados como uno de los pilares de nuestra estrategia de desarrollo, consideramos la formación como un medio fundamental de desarrollo profesional y personal. Constituye una herramienta de calidad, integración y productividad.

Cursos dirigidos al personal administrativo:

- Gestión de personal: nóminas
- Hoja de cálculo Excel

- Supuestos prácticos laborales
- Inglés empresarial
- Inglés Intermedio B1
- Inglés Básico A1

Cursos de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente:

- ✓ Pantallas de visualización de datos / riesgos y Medidas Preventivas
- ✓ Atmosferas Explosivas y uso correcto de detectores de gases. /
- ✓ Trabajos en altura, riesgos y medidas preventivas/ Uso adecuado del Agua-Eficiencia.
- ✓ Utilización de maquinaria y equipos de trabajos, revisiones, uso y medidas preventivas (R.D. 1217/97).
- ✓ Golpes con herramientas, sobreesfuerzos, riesgos y medidas preventivas/ Orden y limpieza de la zona de trabajo
- ✓ Espacios Confinados. Riesgos y medidas preventivas. / Gestión energética adecuada.
- ✓ Permisos de trabajo. Responsabilidades y obligaciones de todos los intervinientes. Supervisores de ejecución. / Comunicación, participación y consulta en materia de PRL
- ✓ Estrés Térmico: Riesgos y medidas preventivas/ Emergencias Ambientales, normas de actuación.
- ✓ Exposición a Agentes químicos y Ruido. Riesgos y medidas preventivas.
- ✓ Consecuencias para la salud. Normativa. / Gestión de Residuos.
- ✓ Protección Ocular y Auditiva, riesgos y medidas preventivas. / Gestión adecuada de residuos, almacenamiento, gestión, etiquetado.

- ✓ Uso de EPIS, en la que se incluyan los tipos, sus características y las responsabilidades y obligaciones de empresa y trabajadores. / Funciones y responsabilidades en materia de emergencia ambiental.
- ✓ Análisis estadístico anual/Gestión adecuada de Residuos.

PRÁCTICAS FORMATIVAS

FECMES (Federación Empresarial de Castilla-La Mancha de Economía Social):

- Curso: Gestión Administrativa.
- Curso: Iniciación a la contabilidad (programa formativo del Centro de la Mujer de Puertollano).

Convenio de colaboración con la Empresa-Escuela Salesianos Puertollano:

- Curso: Soldadura oxigás y Soldadura MIG/MAG.
- Curso: Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial.

PRÁCTICAS DE EMPRESA

- Programa de cooperación educativa suscrito con la Universidad de Castilla La Mancha.
- Convenio Centro Docente-Empresa para el desarrollo de la formación en centros de trabajo. Programa Formativo con el Instituto de Educación Secundaria “Virgen de Gracia” (Puertollano).

G. REMUNERACIONES

En relación al salario, se aplica el principio de igualdad, sin distinción entre hombres y mujeres. La retribución en cada categoría está fijada por Convenio Colectivo. No existen complementos personales que puedan desvirtuar la plena equiparación de salarios por razón de sexo, religión, discapacidad, o cualquier otro aspecto.

H. PROCESO PARA TRANSMITIR LAS PREOCUPACIONES DEL PERSONAL

Es compromiso de MEISA continuar con la potenciación y fomento de los instrumentos de participación de los empleados de la empresa en los procesos de toma de decisiones con el fin de mejorar su situación en relación con las condiciones de trabajo y en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar

Las relaciones laborales se canalizan entre la representación empresarial y las centrales sindicales, a través de:

- Comité de Empresa, sin establecer periodicidad de las reuniones y cuando los asuntos a tratar requieran más amplia representatividad.

- Distintas comisiones de trabajo, conforme a los asuntos a tratar.

Asimismo, se ha establecido un canal de comunicación accesible tanto a los empleados de MEISA como a terceros, a través de nuestro correo electrónico **consultas.conductaetica@meisa-e.com** que permite a los empleados y a terceros remitir, con total confidencialidad, consultas sobre la norma de Ética y Conducta, así como informar sobre posibles incumplimientos o vulneraciones de la misma.

Existen además otros canales igualmente válidos a los que pueden acudir los empleados para notificar cualquier incumplimiento o vulneración que pudieran producirse de esta norma. Los superiores jerárquicos a los que les hubieran sido comunicados, por parte de las personas a su cargo, incumplimientos o vulneraciones de la presente norma deberán notificarlas a su vez, de manera inmediata y con carácter previo a cualquier otra actuación, al Director del Departamento Jurídico y Prevención de Riesgos Laborales, quien a su vez las transmitirá al Comité de Dirección.

7.3) ACCIÓN SOCIAL

Podemos definir Acción Social como toda actividad consciente, organizada y dirigida de manera individual o colectiva, que de modo expreso tiene por finalidad actuar sobre el medio social, para mantener una situación, mejorarla o transformarla.

1. COMPROMISO SOCIAL

MEISA, dentro de la Responsabilidad Social Corporativa, asume un compromiso social en el ejercicio de sus actividades empresariales y en beneficio de todos sus grupos de interés.

MEISA concreta su compromiso social en el ejercicio de actividades de mecenazgo, acción social y patrocinio, realizadas por la empresa o en colaboración con organizaciones o fundaciones sociales. MEISA concreta su compromiso social a través de distintas acciones:

- ✓ Promoviendo inversiones en proyectos de gran impacto en la comunidad, especialmente en aquellos consistentes en la integración social (colectivos de personas en riesgo de exclusión; personas con discapacidad; inmigrantes y personas mayores).

2. PATROCINIO Y MECENAZGO

El patrocinio empresarial tiene como objetivo obtener un rendimiento comercial y otro de imagen. Podemos servirnos de él para obtener una imagen positiva de la empresa. A través de él conseguimos una nueva dimensión de la empresa, ya que no se considera solo la dimensión del cliente o comprador, sino otras más humanas, como la del arte, de la cultura, del deporte, etc.

MEISA, lleva la gestión del patrocinio de acuerdo a cuatro principios:

- Establecimiento de los criterios generales de gestión (personalidad de la empresa, estrategia de comunicación, etc., que ayudarán a la elección del evento).

- Adopción de la estrategia a seguir en el patrocinio (oportunidades tácticas, validez del servicio ofrecido por el patrocinado, etc.).
- Concreción de las condiciones exigibles al evento objeto de patrocinio (calidad del producto o evento patrocinado, compromiso del patrocinado, etc.).
- Apoyo al patrocinio a través de otras acciones de comunicación (como relaciones públicas, relaciones con la prensa, publicidad, etc.).

PATROCINIOS

- **Colaboración con el C.D.B. (Grupo B.O) Baloncesto Ciudad Real (Colaboración Deportiva Temporada 2014/2015)**



- **Colaboración con el Club Deportivo Corricollano (Puertollano)**



El mecenazgo se puede considerar un tipo de patrocinio o ayuda que se otorga a artistas, literatos o científicos, por parte de la empresa, a fin de permitirles desarrollar su obra o trabajo.

MECENAZGO

- **Colaboración con el XXV Salón de Arte A.V.V. El Poblado “Ciudad de Puertollano”.**



“A la caída del sol”. Cuadro ganador premio MEISA. Feliciano Moya Alcaide

3. INSERCIÓN Y EXCLUSIÓN SOCIAL

MEISA dentro de su compromiso con la comunidad, apuesta por la inserción social de los colectivos más desfavorecidos. MEISA colabora con distintas asociaciones y programas:



Colaboración Fundación “Fuente Agria”. El objetivo principal de la Fundación Fuente Agria es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias,

poniendo en valor la consideración de la persona con discapacidad como sujeto de derechos y deberes, la importancia de las familias, la calidad en la actuación de las organizaciones y el interés por la globalidad del colectivo de personas con discapacidad intelectual.



Colaboración Asociación “Santa Águeda”. Tiene como objetivo fundamental ayudar a las mujeres con cáncer de mama y a prevenirlo a las que no lo padecen, mediante la difusión y sensibilización social, promoviendo una estrecha y fraternal solidaridad entre todas las mujeres que se encuentran en tratamiento o no, por causas de enfermedad tumoral mamaria, llevando a cabo todos los medios

necesarios para la rehabilitación, ayudando a comprender, asimilar y aceptar la nueva situación en la que se encuentran.



Colaboración “Stop Tay Sachs”. Llevan a cabo la importante labor de recaudación de fondos y

difusión para dar a conocer esta rara enfermedad de origen genético y colaborar en la investigación para hallar una terapia contra esta enfermedad.



Colaboración AEPMI (Asociación de Enfermos de Patologías Mitocondriales).

Tiene como objetivo informar, asesorar y conseguir el mayor bienestar de las personas afectadas y sus familiares, fomentando la investigación de estas patologías.



Colaboración “Cáritas Parroquial”.

Mediante las distintas actividades y programas realizados (programa “la Acogida”; taller de reciclaje textil “El Vestidor”; taller de repostería y taller de cocina y economía casera, etc.), se

busca ayudar a todas aquellas personas más necesitadas.

PROYECTO HOMBRE HUELVA Colaboración “Proyecto Hombre Huelva”. Su actividad está encaminada a la atención integral de las personas que forman parte de su proyecto que sufren algún tipo de adicción y a distintos programas de inserción social.

unicef  Colaboración con UNICEF a través de sus tarjetas regalo. UNICEF lleva a cabo distintos programas de salud, alimentación, educación y protección con el objetivo de defender los derechos de la infancia en todo el mundo.

8) DIMENSIÓN AMBIENTAL



MEISA. PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN

8) DIMENSIÓN AMBIENTAL

MEISA desarrolla su actividad poniendo especial énfasis en el cuidado responsable del Medio Ambiente, comprometiéndose a su preservación y respeto mediante las mejores prácticas en todas sus actividades.

Así, el compromiso adquirido por la Dirección, lleva a la empresa a realizar auditorías que certifiquen que sus acciones van orientadas hacia el cumplimiento de sus objetivos y metas en materia medioambiental y que el desarrollo de su actividad se realiza de forma respetuosa con el Medio Ambiente. Por ello, nuestro Sistema de Gestión Ambiental fomenta la adopción de métodos de producción más eficaces, evitando vertidos y emisiones, minimizando residuos y facilitando el reciclaje, todo ello avalado por la certificación UNE-EN-ISO 14001, que es la demostración de la mejora continua de nuestra empresa en relación con el medio ambiente.

Para incidir en el impacto medioambiental de la empresa, se desarrollan acciones que promuevan conductas responsables y que permitan cumplir con la filosofía de la Compañía en lo que al cuidado del Medio Ambiente se refiere.

MEISA cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental cuyo objetivo es definir los elementos y/o procesos de gestión que permiten cumplir con los requisitos establecidos por la norma ISO 14001, la legislación ambiental vigente y con lo establecido en la Política Ambiental de la Compañía.

El Sistema se vincula con el plan de negocios de la empresa y se utiliza para integrar la visión, objetivos y las metas en materia ambiental en las operaciones, actividades y procesos de la compañía, con el fin de establecer una serie de prioridades en la toma de decisiones y medir el desempeño en la búsqueda de la mejora continua.

Este Sistema de Gestión Ambiental es aplicable a todas las actividades y operaciones de MEISA, incluyendo a sus colaboradores, clientes y proveedores.

8.1) SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL



El Sistema de Gestión Ambiental de la compañía se implementa en todos los procesos de MEISA. Al inicio de cada gestión se realiza la identificación y la evaluación de aspectos e impactos ambientales. Una vez identificados dichos aspectos e impactos, se definen medidas preventivas y correctivas, y en base a ello, se diseñan los objetivos y metas ambientales a cumplir. MEISA, mediante el Sistema de Gestión Ambiental:

- ❖ Refleja la organización de la Empresa en materia Ambiental, definiendo la responsabilidad de los distintos departamentos sobre el Sistema de Gestión Ambiental.
- ❖ Documenta los resultados de ejecución de las diferentes actividades para poder contrastar su adecuación a los estándares definidos y percibir y analizar las causas de desviación.

- ❖ Pone en marcha acciones planificadas de tipo preventivo para evitar la aparición de potenciales problemas, para ello trabaja según un Sistema de Mejora Continua basado en la información de la evolución de los niveles de consecución de estas actividades y en la definición e implantación de Acciones Correctoras y Preventivas eficaces que hagan posible el aumento del control ambiental.
- ❖ Identifica los requisitos legales aplicables desde el punto de vista ambiental para garantizar su cumplimiento.
- ❖ Identifica los aspectos e impactos ambientales de sus actividades, y controla las operaciones que los generan con el fin de minimizar sus efectos.
- ❖ Pone en marcha actividades de formación continuada de todo el personal cuya operación pueda derivar en algún impacto ambiental.

Este Sistema de Gestión Ambiental es elaborado por el Jefe de Medio Ambiente, siendo revisado y aprobado por la Dirección de MEISA.

MEISA identifica y evalúa todos los aspectos ambientales relacionados con sus actividades y sobre aquellas operaciones que tiene influencia para determinar cuáles de ellos tiene un impacto significativo sobre el medio ambiente. Esta información se actualiza en función de los cambios que se pudieran establecer en procesos y actividades. Se mantiene un listado general donde aparecen los aspectos de las operaciones que realiza la empresa.

La identificación, acceso y actualización de los requisitos legales ambientales se asegura mediante la ejecución del procedimiento aplicable. Además cualquier requisito corporativo que afecte a algún aspecto ambiental será tenido en cuenta e identificado como tal. Contamos con un listado de legislación aplicable que es actualizado trimestralmente.

8.2) POLÍTICA AMBIENTAL

MEISA considera indispensable el respeto y protección al Medio Natural para garantizar la competitividad, el éxito y el liderazgo en sus actividades y por ello su Director promueve y apoya continuamente la Política de Gestión Ambiental de MEISA, que tiene como pilares los siguientes puntos:

- ❖ Adoptar todas las medidas necesarias, en cada uno de los centros de trabajo, para el cumplimiento de las normativas ambientales y otros requisitos aplicables a nuestras actividades a nivel Europeo, Estatal, Autonómico y Local.
- ❖ Adoptar las medidas necesarias para prevenir la contaminación, evaluando por anticipado las repercusiones sobre el medio ambiente de nuestras actividades, desarrollando una utilización sostenible de los recursos naturales, fomentando el uso eficiente de la energía en todas las actividades de fabricación, montaje y mantenimiento, reduciendo el empleo de productos químicos peligrosos así como el gasto innecesario de agua y fomentando las prácticas de reutilización y reciclado.
- ❖ Gestionar y tratar nuestros residuos de la manera más respetuosa con el medio ambiente y minimizar la generación de los mismos en nuestras operaciones.
- ❖ Identificar periódicamente las necesidades de formación en materia ambiental del personal, estableciendo los correspondientes planes formativos para mejorar la sensibilización y competencia profesional del mismo.
- ❖ Difundir y transmitir esta política a todos los agentes implicados (empleados, clientes, suministradores, contratistas, administración y público en general), concienciando a los trabajadores en el respeto hacia el medio ambiente. La implantación de nuestra

política forma una parte integral de las obligaciones de todos, desde la dirección, pasando por los jefes de obra, encargados-supervisores, hasta los jefes de equipo.

- ❖ Definir y revisar periódicamente los objetivos y metas establecidos en el cumplimiento de esta política, dentro del proceso de mejora continua de nuestra actividad.
- ❖ Exigir el cumplimiento de requisitos ambientales a nuestros subcontratistas.

Con el fin de alcanzar los objetivos globales plasmados en la presente Política, la dirección de la empresa irá determinando sucesivos objetivos parciales. Estos objetivos parciales tendrán las siguientes características:

- ❖ Se establecerán, como mínimo anualmente, y se revisarán por el Comité de Medio Ambiente.
- ❖ Serán siempre que se pueda medibles.
- ❖ En la medida de lo posible, se intentará que se puedan cuantificar su grado de consecución.
- ❖ Se revisará su evolución y grado de consecución y/o implantación con periodicidad indicada en el propio objetivo.

La empresa cuenta con un plan de formación donde se siguen una serie de pautas en dicha materia:

- ❖ Comunicar la importancia del cumplimiento de la política ambiental, impactos ambientales significativos de cada una de sus actividades.
- ❖ Identificar la competencia necesaria para el personal que realice actividades que deriven en impactos ambientales.

- ❖ Asegurar que el personal es consciente de la relevancia e importancia de sus actividades y como contribuyen ellos a alcanzar los objetivos ambientales y al cumplimiento de la política.

8.3) PRINCIPALES INDICADORES AMBIENTALES

A continuación, mostramos los indicadores ambientales existentes en la empresa, correspondientes a la delegación de Huelva. A lo largo del 2016 nuestra compañía emprenderá el registro y control de los indicadores ambientales de los restantes centros de trabajo de MEISA.

RESIDUOS				
ACTIVIDAD	FASE DEL PROCESO	2013	2014	2015
Retirada de tinta residual	Segregación y almacenamiento	0	0	0
Retirada de aerosoles (Pza)	Segregación y almacenamiento	3	8	0,5
Retirada de aceites	Segregación y almacenamiento	0	0	0
Retirada de envases usados (Pza)	Segregación y almacenamiento	19	33	3
Restos de pintura (Pza)	Segregación y almacenamiento	31	54	0
Retirada de trapos y papel impregnados de aceites (Pza)	Segregación y almacenamiento	10	4	7
Retirada de pilas usadas (Pza)	Segregación y almacenamiento	0	0	1
Viruta contaminada (Pza)	Segregación y almacenamiento	15	0	0
Muelas y material de esmerilado (Pza)	Segregación y almacenamiento	7	146	0
Retirada de tubos fluorescentes (Pza)	Segregación y almacenamiento	0	0	1

CONSUMO DE RECURSOS				
ACTIVIDAD	CONSUMO	2013	2014	2015
Consumo de agua	Consumo de agua	112	30	22
Consumo de energía eléctrica (KW/ h)	Consumo de energía eléctrica	26201	14317	11460
Electrodos	Consumo de electrones	-	260	-
Consumo de gasoil(l) vehículos	Consumo de gasoil	6376	25352	17045
Consumo de gasoil(l)+consumo de maquinaria	Consumo de gasoil	-	63411	54688

8.4) GESTIÓN DE RESIDUOS

MEISA cuenta con un Sistema de Gestión de Residuos. Es responsabilidad del personal utilizar adecuadamente los contenedores destinados a ellos y realizar su segregación.

RESIDUOS NO PELIGROSOS

- ✓ El Responsable de Medio Ambiente lleva un registro de las cantidades y fechas de producción de residuos no peligrosos.

RESIDUOS PELIGROSOS

- ✓ Cada residuo se envasa preferiblemente en el continente original en el que se suministró como materia prima. En cualquier caso se tiene en cuenta:
 - * Los envases y cierres deben estar preparados para evitar cualquier tipo de fuga.
 - * Los envases y cierres deben ser resistentes para resistir la manipulación necesaria.

- * Cada envase se etiqueta según el formato de acuerdo con el R.D. 833/88. Esta etiqueta se coloca en el recipiente cuando comience a llenarse, comenzando su almacenamiento en esta fecha.
- ✓ Los envases llenos y etiquetados se almacenan en la zona destinada a tal fin por un periodo inferior a seis meses.
- ✓ Actividades administrativas en los residuos peligrosos:
 - * Se mantiene un registro de Residuos Peligrosos que proporciona la Consejería de Medio Ambiente.
 - * Se cursa al gestor una “Solicitud de Aceptación” por este último de los residuos a tratar que contendrá al menos:
 - Identificación del residuo según anexo I del RD 833/88 con las modificaciones que contempla el RD 952/97 y el catálogo LER.
 - Propiedades físico - químicas.
 - Composición química.
 - Volumen y peso
 - Plazo de recogida de los residuos.
 - * Se registra y conserva los documentos de aceptación de los residuos en las instalaciones de tratamiento o eliminación durante un tiempo de 5 años.
 - * Se cumplimentan y conservan los ejemplares del “Documento de control y seguimiento” del origen y destino de los residuos por un periodo de 5 años.
 - * Realización de la “Declaración Anual de Residuos Tóxicos y Peligrosos”, utilizando el formato proporcionado por la administración competente (anexo III del 833/87) antes del día 1 de marzo de cada año. Esta declaración se archiva durante 5 años.
 - * Se notifica inmediatamente a la Consejería de Medio Ambiente la desaparición, pérdida o escape de Residuos Peligrosos.

- * Se colabora con los inspectores de la Administración Pública que se presenten en la instalación para la realización de las inspecciones.

8.5) CONTROL OPERACIONAL

MEISA establece un control para conseguir que aquellas operaciones relacionadas con los aspectos significativos determinados en MEISA se efectúen bajo las siguientes premisas:

- El establecimiento, implementación y mantenimiento de uno varios procedimientos documentados para controlar las situaciones en las que su ausencia podría llevar a desviaciones de la política, los objetivos y las metas ambientales.
- El establecimiento de criterios operacionales en los procedimientos.
- El establecimiento, implementación y mantenimiento de procedimientos relacionados con aspectos ambientales significativos identificados del bien y servicios utilizados por la organización, y la comunicación de los procedimientos y requisitos aplicables a los proveedores, incluyendo contratistas.

8.6) EFICIENCIA ENERGÉTICA

MEISA ha comenzado un proceso de evaluación y diagnóstico interno, para el establecimiento de una Política de Eficiencia Energética propia, con el objetivo de que la misma sea auditada y acreditada, obteniendo la ISO-50001, en el plazo más corto posible.

La Compañía toma una serie de pautas y medidas para el ahorro y eficiencia energética en los puestos de trabajo que se llevan a cabo en oficinas y despachos, teniendo en cuenta: los recursos que se utilizan; los desechos que se generan; los aprovisionamientos que se realizan; el almacenamiento, uso y mantenimiento de los elementos manejados.

9) ANTICORRUPCIÓN Y TRANSPARENCIA



9) ANTICORRUPCIÓN Y TRANSPARENCIA

MEISA cuenta con una Política Anticorrupción que establece las normas y pautas relacionadas para la prevención de sobornos u otras formas de corrupción. MEISA toma todas las medidas necesarias para evitar la aparición de prácticas deshonestas e ilegales, basándose en todas sus operaciones comerciales bajo el principio de transparencia. Esta política se aplica a todo el personal, clientes, proveedores y todos aquellos terceros con los que interactuamos. El propósito es no sólo establecer un conjunto de leyes y regulaciones respecto a esta materia, sino desarrollar una cultura de cumplimiento y conducta ética en toda la empresa.

9.1) CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Todos los componentes de MEISA, como sus colaboradores, deben cumplir con las leyes, reglamentaciones y mejores prácticas aplicables en las jurisdicciones donde operan. MEISA no apoya ni colabora deliberadamente con terceros que busquen quebrantar la ley, ni participaremos en ninguna práctica delictiva, fraudulenta o corrupta en ninguna de nuestras relaciones.

Nuestro principal objetivo es mantener una cultura de comportamiento y cumplimiento ético en toda la empresa, además de cumplir con lo exigido por las leyes y regulaciones aplicables.

En cuanto a normas penales, cabe destacar La Ley Orgánica 5/2010 de reforma del Código Penal, que introdujo por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico la responsabilidad penal de las personas jurídicas. La última modificación del Código Penal, ha sido introducida por la Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo, con vigencia del día 1 de Julio, recogiendo entre las modificaciones la operada en el artículo 31 bis, que queda redactado como sigue:

«1. En los supuestos previstos en el Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables:

- **a)** De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
- **b)** De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

2. Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:

- **1ª)** El órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen 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;
- **2ª)** 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;
- **3ª)** los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y
- **4ª)** no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2ª.

En los casos en los que las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

3. En las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión a que se refiere la condición 2ª 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 cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

4. Si el delito fuera cometido por las personas indicadas en la letra b) del apartado 1, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

Es por ello, que se hace necesario dotarse de unas normas de anticorrupción y transparencia, y unos códigos de conducta tanto para empleados como para proveedores y clientes para conseguir prevenir adecuadamente la comisión de delitos por parte del personal perteneciente a la estructura organizativa de la Empresa.

9.2) LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Hasta hace relativamente poco tiempo, la corrupción era un concepto directamente ligado al sector público por la relevancia que daban los estudios e investigaciones a dicho ámbito; sin embargo, en los últimos años se ha ido aumentando el análisis de la corrupción sobre su presencia, influencia y consecuencias en la esfera privada empresarial. La corrupción es un grave problema social, político, legal, económico y ético que afecta y debe preocupar tanto a instituciones públicas como a empresas privadas.

Las principales formas de corrupción son las siguientes:

- **Soborno.** Cuando la iniciativa la toma quien efectúa el pago. Algunos ejemplos podrían ser: una compensación económica por un motivo determinado, el porcentaje del valor de una operación comercial, un pago mensual por concepto de consultoría mientras el contrato esté en vigencia, etc.

- **Extorsión.** Cuando la iniciativa la toma quien recibe el pago, sea de forma explícita o no. Ejemplo: una empresa es amenazada con la divulgación de información confidencial a cambio de una compensación económica.

- **Abuso de pagos, regalos y favores.** Un punto difícil de medir, ya que es una forma más sutil que utilizar dinero, pudiendo confundirse o camuflarse como un detalle legítimo de agradecimiento que muchas veces se ofrece abiertamente en el transcurso de la actividad comercial con el fin de fomentar buenas relaciones y marcar ocasiones especiales. Sin embargo, también pueden catalogarse como corrupción según el contexto y la intención con la que se realizan.

- **Pagos de facilitación.** Al ser una forma de corrupción, los pagos de facilitación son ilegales en muchos países. Pueden ser pagos exigidos por proveedores de servicios con el fin de garantizar o “facilitar” los servicios a los que la empresa tiene derecho, o bien pagos realizados por la empresa para “acelerar”, por ejemplo, la realización de un pedido, orden o entrega de bienes, el pago de una factura o concesión de permisos, etc.

En el principio décimo del Pacto Mundial de Naciones Unidas, se recoge lo siguiente “las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”. MEISA está comprometida a llevar a cabo todas sus actividades comerciales con integridad para evitar casos de corrupción como el fraude, deshonestidad, falsificación y soborno. Por esto, se compromete al cumplimiento de todas las leyes y normas de anticorrupción en todas las jurisdicciones y territorios donde la empresa desarrolla su actividad comercial.

La legislación española, por su parte, cuenta con algunos mecanismos que invitan a prevenir y luchar contra la corrupción, como la Ley de Competencia Desleal de 1991 y la Ley de Defensa de la Competencia de

2007. A escala estatal también existe el Código Unificado de Buen Gobierno, aprobado en 2006 por la CNMV.

MEISA ha instaurado una serie de objetivos para hacer frente a la lucha contra la corrupción, que son:

- Establecer mecanismos para detectar, investigar y remediar los eventos de corrupción o fraude de la empresa.
- Establecer un marco de entendimiento de los factores, esquemas y riesgos de fraude o corrupción y el tratamiento de los mismos.
- Promover una cultura ética en el interior de la empresa encaminada a prevenir casos de fraude o corrupción.
- Paliar y administrar los riesgos de fraude o corrupción a través de un proceso de valoración e identificación de controles antifraude.

La dirección de MEISA fija un conjunto de reglas que determinan la relación con sus grupos de interés, para que los miembros de la organización actúen en consonancia con los objetivos, valores y políticas de la empresa, actuando bajo la máxima de trabajar contra la corrupción en todas sus formas, llevando a cabo en todos los ámbitos de su actividad los siguientes compromisos:

- No desviar fondos de una cuenta de la empresa para el beneficio personal o de un tercero.
- Asegurar la transparencia contable.
- Prohibición de obtener dinero de la empresa por el engaño o poca honra, mediante una declaración de gasto ficticia.
- No tomar dinero o activos de la empresa por parte de sus miembros de forma indebida o sin autorización.

- Prohibición de obtener un beneficio, ayuda o contribución mediante engaño; falsificar o alterar algún tipo de documento o registro con el fin de obtener un beneficio personal o de un tercero; comprar con recursos y fondos de la empresa bienes o servicios para uso personal o de un tercero; hacer uso abusivo o sustraer los activos de la empresa para beneficio personal o de un tercero.
- Garantizar el uso eficiente de los recursos de la empresa, evitando el fraude y el desvío de los mismos a intereses personales o distintos de los establecidos en la empresa, así como la seguridad en el tratamiento de datos personales.
- No favorecer en el ejercicio de sus funciones, los intereses propios o de un tercero por encima de los intereses de la empresa.
- Prohibición de manipular o alterar las cuentas de ingresos y/o gastos para reflejar un desempeño que no corresponda con la realidad; falsear los activos de la empresa para reflejar una situación financiera distinta a la real; mostrar inapropiadamente información de los estados financieros de la empresa para inducir a decisiones equivocadas por parte de inversores, prestamistas o cualquier otro tercero.
- Prohibición de ocultar errores contables a propósito.
- No omitir ajustes en los registros contables para el beneficio propio o de terceros.
- Prohibición de prometer, ofrecer o conceder, en forma directa o indirecta, a un tercero un beneficio indebido en su propio provecho, en el de otra persona o en el de la empresa.
- No aceptar o solicitar de un tercero un beneficio indebido en su propio provecho, en el de otra persona o en el de la empresa.

- No pagar un soborno a un tercero (privado o público) para obtener una ventaja ilegítima frente a la competencia.
- Prohibición de realizar contribuciones, en dinero o en especie, a una causa política con el propósito de obtener una ventaja comercial o personal.
- No desviar dinero que tenga un objeto social o de patrocinio para el beneficio personal o con el propósito de cometer un acto de corrupción.
- Ningún empleado podrá favorecer en el ejercicio de sus funciones, los intereses propios o de terceros por encima de los intereses de la empresa.
- Prohibición de justificar ingresos provenientes de acciones ilegales a través de transacciones ficticias; favorecer a un tercero a través de ingresos obtenidos ilegalmente.
- Gestionar los riesgos de fraude o corrupción asociados al negocio y su relacionamiento con terceros.
- Adopción y cumplimiento de disposiciones que prohíben la comisión de acciones constitutivas de fraude o corrupción para prevenir los daños a la imagen y reputación de MEISA.
- Mantener la independencia en la relación con partidos políticos y otras instituciones similares, así como respetar la legalidad y la transparencia en donaciones benéficas y/o patrocinios.
- Promover una cultura ética para la prevención, detección e investigación del fraude o la corrupción.

MEISA, mediante la realización de auditorías periódicas de sus sistemas de gestión financiera y contable, se asegura de que el desempeño y cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de corrupción se lleva a cabo en cada una de sus áreas.

9.3) CÓDIGO DE CONDUCTA DE EMPLEADOS, DIRECTIVOS Y PERSONAL INTERMEDIO

INTRODUCCIÓN

La honradez, integridad y el buen juicio de los empleados, directivos y mandos intermedios de MEISA es fundamental para la reputación y el éxito de la empresa.

El presente código de conducta rige los actos y relaciones de trabajo de los empleados, directivos y personal intermedios de MEISA con los clientes y posibles clientes, con los compañeros, la competencia, los órganos de la Administración, con los medios de comunicación y con todas las demás personas o instituciones con las que la empresa tenga contacto.

El presente código de conducta:

- Exige los más altos estándares de honradez y conducta ética, incluyendo procedimientos adecuados y éticos para tratar los conflictos de intereses reales o posibles entre las relaciones profesionales y personales;
- Exige la comunicación plena, justa, precisa, puntual e inteligible en los informes periódicos que MEISA debe presentar ante los órganos de la Administración o en aquellas otras comunicaciones que se realicen;
- Exige el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos aplicables;
- Aborda los conflictos de intereses reales o posibles y proporciona orientación para que los directivos y mandos intermedios comuniquen dichos conflictos a MEISA;
- Aborda el mal uso o la mala aplicación de los bienes y las oportunidades empresariales de MEISA;

- Exige el máximo nivel de confidencialidad y trato justo dentro y fuera de MEISA;
- Exige la comunicación interna inmediata de los incumplimientos del presente código de conducta así como la comunicación adecuada de toda conducta ilegal.

OBJETO

El Código de Conducta de MEISA refleja el compromiso ético de actuar conforme a los principios y valores de conducta que en él se definen, en el desarrollo de nuestras relaciones con el conjunto de grupos de interés afectados por nuestra actividad en relación a: Derechos humanos, Igualdad de oportunidades y no discriminación, Uso y protección de activos y recursos de la empresa, conflicto de intereses personales y de la empresa, regalos, obsequios y atenciones, seguridad y protección del medio ambiente, transparencia de la información, información reservada y confidencial, relaciones con los clientes, relaciones con proveedores, protección de datos, defensa de la competencia, relaciones con gobiernos y autoridades, medidas contra el soborno, blanqueo de capitales, donaciones y proyectos de contenido social.

MISIÓN

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. MEISA trabaja desde la transparencia, eficiencia, seguridad y respeto, con vocación de satisfacer las necesidades de sus grupos de interés.

VISIÓN

La visión de MEISA es tener un crecimiento sostenible colaborando con el progreso económico y social, e incentivando y motivando el respeto y protección al medioambiente.

PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

- ✓ **Integridad:** MEISA actúa de acuerdo a las pautas y compromisos que ha establecido la empresa.
- ✓ **Iniciativa:** aportar ideas que lleven a una mejora continua.
- ✓ **Responsabilidad:** MEISA reflexiona, administra, orienta y valora las consecuencias que se pueden ocasionar al llevar a cabo su actividad.
- ✓ **Honestidad:** actuación de forma veraz con todos los grupos de interés.
- ✓ **Transparencia:** todas las actuaciones que lleva a cabo MEISA están realizadas de forma clara y coherente, de forma que todas ellas puedan ser contrastadas.
- ✓ **Lealtad:** fidelidad de los compromisos con todos los grupos de interés.
- ✓ **Innovación:** búsqueda constante de nuevas opciones para llevar a cabo nuestros objetivos.
- ✓ **Eficiencia:** MEISA se compromete a utilizar los medios más eficientes para lograr los objetivos establecidos en la empresa.

Todos los empleados de MEISA deberán de tomar estos valores como referencia para llevar a cabo una conducta ética en el desarrollo de sus relaciones con el conjunto de grupos de interés afectados por la actividad de la empresa. Esta conducta será llevada a cabo por todos los integrantes de la empresa con independencia de su categoría profesional.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El cumplimiento del presente Código es vinculante y obligatorio para todos los integrantes de MEISA, independientemente del cargo que ocupe, tipo de contrato y del lugar en el que desempeñen su trabajo.

Todos los empleados de MEISA tienen las siguientes obligaciones:

- ✓ Deben entender y ejecutar toda la legislación que se pueda aplicar a los cometidos que tengan estipulados.
- ✓ Entender y ejecutar los compromisos y normas de conducta recogidos en este código.
- ✓ Deben de comunicar el conocimiento de los incumplimientos de las pautas de conducta que se establecen en este código.
- ✓ Fomentar e impulsar entre todos los agentes con los que participa MEISA la aprobación de las normas de este código.
- ✓ Ayudar a identificar y subsanar los fallos o deficiencias o que pudieran existir en los sistemas de control interno.

FINALIDAD

El Código de Conducta de MEISA constituye el desarrollo y la expresión formal de los valores y principios éticos que deben regir la conducta de todos los integrantes de la empresa con la finalidad de consolidar una ética empresarial universalmente aceptada.

COMPROMISOS DE CONDUCTA

1. Derechos humanos:

En el marco de la legislación vigente, MEISA, actúa en concordancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y los principios articulados en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT (Organización

Internacional del Trabajo). Estos incluyen el reconocimiento de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación arbitraria hacia cualquier persona.

MEISA, para llevar a cabo el conocimiento, respeto, protección y obediencia de dichos derechos, incorpora en sus planes de formación, acciones relativas a ellos.

La adhesión de MEISA al Pacto Global de Naciones Unidas en 2013 respalda su compromiso con la protección de los derechos humanos, el medio ambiente, la responsabilidad social empresarial y la anticorrupción. Esta política se aplica a todos los empleados de MEISA.

2. Cumplimiento de la legalidad:

MEISA se rige por la ley, el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. El cumplimiento de este Código se entiende sin perjuicio del estricto cumplimiento de la legalidad vigente y prácticas habituales en todas las delegaciones y territorios en los que MEISA desarrolla sus actividades de producción, distribución y comercialización.

Asimismo, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Todos los empleados de MEISA, especialmente su personal Directivo y Mandos intermedios deberán velar por el respeto de las obligaciones y compromisos asumidos por MEISA en sus relaciones contractuales con terceros.

Cualquiera que sea su función o puesto de trabajo, los empleados de MEISA, no colaborarán con terceros en la violación de ninguna ley, ni en acciones que, aun siendo legales, puedan comprometer el respeto al principio de legalidad o dañar la reputación de la Empresa.

Todos los integrantes de MEISA:

- Respetarán y cumplirán la legalidad vigente.

- Desempeñarán su actividad bajo el compromiso de actuar íntegramente conforme a sus responsabilidades, contribuyendo a la rentabilidad de la empresa y maximizando el valor para sus grupos de interés.
- Evitarán conductas que contravengan los principios y valores establecidos en el presente Código.

3. Derechos laborales

MEISA fomentará y materializará estándares para el puesto de trabajo garantizando el cumplimiento de los principios y valores del presente Código garantizando los siguientes compromisos:

- ✓ **No discriminación:** no se tolera ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral. Todos los empleados tienen derecho a un trato justo e igual, con independencia de su raza, religión, discapacidad, cultura, sexo, etc.
- ✓ **Trato justo:** asegurar un trato adecuado basado en el respeto a la dignidad de la persona.
- ✓ **Seguridad:** asegurar unas condiciones de trabajo adecuadas.
- ✓ **Prohibición Trabajo Forzoso:** toda actividad laboral realizada por los empleados deberá ser libre y voluntaria. Queda totalmente prohibido todas las formas de trabajo forzoso.
- ✓ **Prohibición Trabajo Infantil:** no se contratará a menores de edad (entendiéndose a menores a aquellos con edad inferior a 16 años cumplidos).
- ✓ **Horario de Trabajo:** se respetará la legislación aplicable en materia de horas trabajadas. Todas las horas extras que los empleados hayan realizado serán convenientemente remuneradas.
- ✓ **Remuneración:** se garantiza un salario justo, ingresos dignos y adecuados de acuerdo a la legislación aplicable.

- ✓ **Libertad de asociación y derecho a negociación colectiva:** todos los empleados tienen libertad de afiliación a organizaciones sindicales, así como para constituir las o implantar su representación en la empresa de conformidad con las previsiones legales.
- ✓ **Desarrollo profesional:** formación profesional continua integrada en cada puesto de trabajo.
- ✓ **Conciliación de la vida profesional y personal:** facilitar un equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.
- ✓ **Información:** respeto a la intimidad del empleado y sus datos. A su vez, se proporcionará cuando se necesite información completa, clara y comprensible sobre el puesto de trabajo, relación laboral, condiciones, derechos y deberes.

4. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

MEISA promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. Fomenta iniciativas de diferente naturaleza y pone los medios necesarios para contribuir al aprendizaje y desarrollo de las personas.

MEISA apoya y se compromete en la aplicación de las políticas públicas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades efectiva y se asegure la no discriminación.

La selección, contratación y formación de los empleados, como todas las decisiones relativas a salario, prestaciones, educación y asistencia, etc. se fundamentan en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, así como en los criterios de mérito y capacidad establecidos en el puesto de trabajo.

Todos los empleados deben de tratarse con respeto y cordialidad. MEISA no acepta ningún tipo de discriminación por motivos de edad, sexo, raza, religión, ideas políticas, discapacidad, nacionalidad, orientación sexual, estado civil o condición social.

Asimismo, MEISA busca proporcionar un ambiente de trabajo libre, quedando prohibido el acoso de cualquier tipo. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier otra conducta ofensiva y/o irrespetuosa que suponga una intimidación.

5. Cooperación

MEISA lleva a cabo su actividad empresarial en un entorno de cooperación y trabajo en equipo, mediante el cual, tiene un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos para que el trabajo se realice de forma óptima. Sus empleados llevan a cabo su ejercicio profesional basándose en la eficiencia, comunicación, apoyo y coordinación por lo que todos los empleados deben llevar a cabo su actividad colaborando con todos los grupos de interés y demás personas que integran MEISA.

Todos los empleados deben utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, y apropiada en el entorno de su actividad profesional, beneficiándose de los medios que MEISA les proporciona. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la empresa.

Las actividades que puedan llevar a cabo los empleados fuera de su ámbito profesional y que sea ajeno a la actividad que desempeñan no podrán constituir un perjuicio en el rendimiento durante la jornada laboral.



6. Conflicto de intereses

Los conflictos de interés aparecen cuando los intereses personales de los empleados, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la empresa, interfieren en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la Empresa. Por lo que, para identificar los tipos de conflictos de interés que pueden surgir, el empleado se debe encontrar en alguna de las situaciones siguientes:

- El empleado puede obtener un beneficio financiero o evitar una pérdida financiera, a expensas del cliente o proveedor.
- El empleado participe en actividades que compitan con los intereses de MEISA.
- El empleado haga uso de los bienes, información o recursos de la empresa en beneficio personal o para beneficiar a otros.
- El empleado tome decisiones comerciales influenciadas por intereses personales, familiares o de amistad.
- El empleado tiene un interés en el resultado de un servicio prestado o de una actividad efectuada por cuenta de un tercero que sea diferente del interés de éste.
- El empleado desarrolla una actividad externa que afecta negativamente su desempeño laboral o que interfiere con sus responsabilidades en MEISA.
- El empleado recibe un incentivo en relación con la actividad desempeñada en forma de dinero, bienes o servicios, aparte de la retribución habitual recibida por el ejercicio de su profesión.

Los empleados de MEISA deberán abstenerse de influir o intervenir en la toma de decisiones de aquellas situaciones en las que directa o indirectamente, ellos mismos o personas vinculadas a ellos, tuvieran interés personal.

Cuando los empleados de MEISA se encuentren ante una situación posible en la que exista algún tipo de conflicto de intereses se observarán los siguientes principios generales de actuación:

- a) Independencia: actuarán en todo momento con libertad de juicio, con profesionalidad, con lealtad a MEISA e independientemente de intereses propios o de terceros. En consecuencia, se abstendrán en todo caso de primar sus propios intereses o de terceros a expensas de los de la Empresa.
- b) Comunicación: deberán de informar por escrito a los superiores jerárquicos sobre los conflictos de interés en los que se encuentren incurso por causa de sus actividades, con el objetivo de adoptar las decisiones oportunas en cada circunstancia concreta y así evitar que su actuación imparcial pueda verse comprometida.
- c) Abstención: deben abstenerse de intervenir o influir, directa o indirectamente, en la toma de decisiones que puedan afectar negativamente a MEISA y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.

Cualquier empleado que se encuentre o albergue dudas sobre si se encuentra en una situación de conflicto de interés, deberá comunicarlo a su superior jerárquico.

7. Relaciones con la comunidad

7.1. Relaciones con empleados

La plantilla de MEISA colaborará en el cumplimiento de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección y erradicación de irregularidades en esta materia. Todos los empleados están obligados a actuar de acuerdo a criterios de dignidad, respeto y justicia, no permitiendo ningún tipo de discriminación, abuso y acoso laboral.

7.2. Relaciones con clientes

Todos los empleados están obligados a actuar de forma íntegra en sus relaciones con los clientes conforme a los valores de confianza y transparencia.

MEISA se compromete a ofrecer a todos sus clientes sin distinciones el nivel máximo de calidad de servicios de su actividad empresarial.

7.3. Relaciones con proveedores

Los empleados se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma ética, respetuosa y lícita.

La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, armonizando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores responsables y éticos.

Todos los proveedores de MEISA deberán comprometerse a respetar los derechos humanos y laborales de todos los empleados contratados.

7.4. Relaciones con autoridades

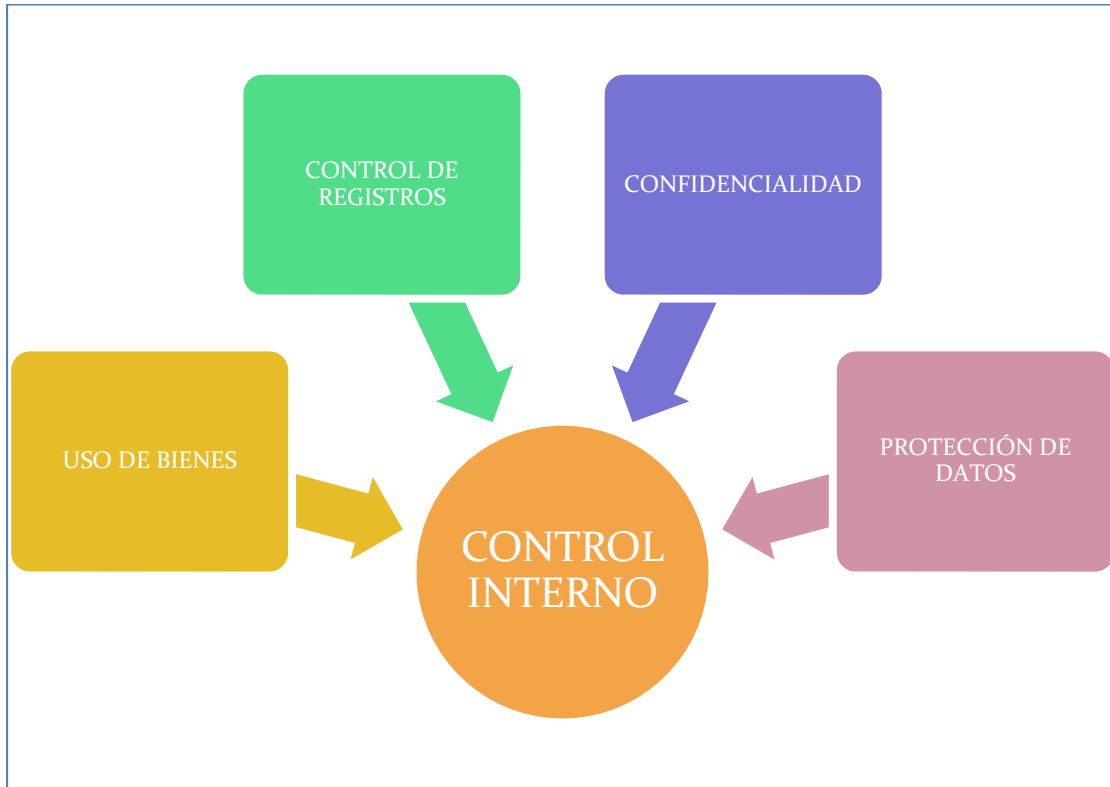
El personal de MEISA se relacionará con las autoridades, funcionarios e instituciones públicas de forma ética, lícita, respetuosa y orientada con las disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno.

Los empleados que tengan relaciones con las administraciones públicas deberán documentar las decisiones tomadas y acreditar el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, con el objetivo de facilitar que terceros y los órganos de control de la compañía puedan revisar el cumplimiento normativo en este ámbito.

MEISA reconoce el derecho de los empleados a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y, en general, a participar en la vida

pública, siempre y cuando no interfiera en el desempeño de su actividad profesional.

8. Control interno



8.1. Uso de bienes y servicios de la empresa

Los empleados de MEISA utilizarán correctamente los bienes, recursos y servicios que la empresa pone a disposición de sus empleados para el desempeño de su actividad profesional y no harán uso de ellos para su propio beneficio.

Los empleados de MEISA en ningún caso harán uso de los fondos y recursos de la empresa a los que tengan acceso para sufragar actuaciones que no sean propias de su actividad profesional. No utilizarán dichos recursos para usos personales o extraprofesionales y/o para el desempeño de actividades que no estén relacionadas directamente con la actividad de la Empresa.

Asimismo, los empleados de MEISA harán un uso adecuado de los equipos que la empresa pone a su disposición para desempeñar su actividad. No

podrán descargar o instalar programas, contenidos o aplicaciones cuya utilización sea ilegal, contravengan las normas de la empresa o perjudiquen su imagen.

8.2. Control de registros

Todas las operaciones de MEISA figurarán con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel y real de todas las transacciones realizadas por la empresa y estarán a disposición en todo momento de los auditores internos y externos.

Los empleados comunicarán la información interna y externa de forma veraz, y en ningún caso entregarán información errónea, inexacta o incompleta. A su vez, esta información será introducida en los sistemas de la empresa de forma precisa y clara.

Se llevará a cabo un sistema de control interno sobre la confección de la información financiera, garantizando la supervisión periódica.

8.3. Confidencialidad de la información

Todo el personal de MEISA tiene la obligación de proteger la información creada en el interior de la empresa (ya esté bajo su custodia o sea de su propiedad) a la que se tenga acceso como consecuencia del desempeño de su actividad profesional. La información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida.

Los empleados se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, documento o información obtenida durante el ejercicio de su actividad profesional. No podrán transmitir información a terceros excepto cuando estén autorizados a ello. Asimismo, no utilizarán datos, documentos e información de carácter confidencial provenientes de una tercera empresa o compañía sin su expresa autorización.

A su vez, todos los empleados se comprometen a mantener la confidencialidad y a hacer un uso acorde a la normativa interna de la empresa, de los datos, documentos e información obtenida durante el ejercicio de su actividad en la empresa. La obligación de confidencialidad subsistirá una vez concluida la actividad laboral y abarcará la obligación de

devolver todo el material relacionado con la empresa que tenga en su poder el empleado en el momento de su cese.

En el caso de que exista algún tipo de incidencia sobre la materia, los empleados lo comunicarán al departamento correspondiente.

8.4. Protección de datos personales

Los empleados deberán respetar la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas a cuyos datos tenga acceso. El personal de MEISA deberá cumplir estrictamente las normas, internas y externas, establecidas para custodiar por el buen tratamiento de la información aportada a la empresa por terceros.

De igual modo, el personal debe conocer y respetar todos los procedimientos internos establecidos respecto a la custodia, almacenamiento y acceso a los datos.

9. Salud y Seguridad

MEISA promueve e impulsa la adopción de una adecuada Política de Seguridad y Salud en el trabajo y adopta medidas preventivas, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente, comprometiéndose a que sus empleados desarrollen su actividad profesional en lugares seguros y saludables.

Todos los empleados deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar, en el ámbito de sus funciones, por la seguridad propia, de otros empleados, proveedores, colaboradores, clientes y, en general de todas aquellas personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de las actividades de MEISA en los términos establecidos en las leyes.

Asimismo, adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente y asume el compromiso de que todos los trabajadores que deban realizar una prestación laboral en sus instalaciones y centros de trabajo, lo hagan en las máximas condiciones de seguridad y salud, evaluando los riesgos que puedan surgir en materia de seguridad, salud e higiene para las personas involucradas en una nueva operación o servicio.

Está prohibido el acceso y permanencia en las instalaciones y centros de trabajo de todos los empleados, socios, contratistas, clientes y visitantes, bajo los efectos de la droga, alcohol o sustancias alucinógenas, e ingerir y/o consumirlas durante la jornada laboral.

10. Medioambiente

La preservación y el respeto al medio ambiente es uno de los pilares básicos de nuestra actuación que se manifiesta en el cumplimiento de las mejores prácticas ambientales en todas sus actividades. MEISA se compromete a actuar en todo momento de acuerdo con criterios de respeto y sostenibilidad, adoptando conductas y hábitos coherentes con buenas prácticas medioambientales con el objetivo de minimizar el impacto medioambiental que se pueda ocasionar en el ejercicio de sus actividades y se compromete a proteger los recursos naturales, mitigar los efectos del cambio climático y reducir las emisiones atmosféricas. Por ello, MEISA desarrolla sus actividades reduciendo al mínimo el impacto medioambiental que éstas pudieran generar en el entorno, buscando siempre el equilibrio entre naturaleza y progreso.

Todos los empleados deben, en el ámbito de sus funciones, conocer y asumir la Política de Medio Ambiente de la empresa, actuando en todo momento de acuerdo con los criterios de sostenibilidad y respeto que inspira, adoptando conductas relacionadas con las buenas prácticas medioambientales y contribuyendo al logro de los objetivos establecidos, esforzándose en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades.

Todos los empleados deberán conocer los efectos de los productos y procesos que manipulan, especialmente los relacionados con la seguridad y el efecto medioambiental en el consumo, uso y manipulación de los mismos.

11. Prevención contra la corrupción

MEISA toma todas las medidas necesarias para evitar la aparición de prácticas comerciales deshonestas e ilegales que incurran en casos de corrupción. La corrupción aparece cuando los empleados hacen uso de

prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio o ventaja para la empresa, para ellos mismos o para un tercero.

Los empleados de MEISA, incluidos su personal Directivo y Mandos intermedios no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona física o jurídica al servicio de cualquier autoridad, entidad, pública o privada, o partido político con el fin de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas, con el fin de que éstas abusen de su influencia, para obtener cualquier negocio.

Los empleados de MEISA no podrán solicitar ni percibir, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de las operaciones de inversión, financiación o gasto que lleve a cabo la Empresa.

Los Directivos, mandos intermedios y empleados de MEISA, por razón del cargo que ocupen, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor de cualquier persona o entidad, que puedan afectar a su imparcialidad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.

Los empleados de MEISA no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a clientes, proveedores, socios o a otro tercero, que mantenga o pueda mantener relaciones con la empresa, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones.

Serán considerados regalos o atenciones permitidos, aquellos que cumplan de forma simultánea con los requisitos siguientes:

- Estén permitidos por la legislación aplicable.
- No generen la obligación implícita de que quien los hace tiene derecho a un trato preferente.
- No sean contrarios a los valores de ética y transparencia adoptados por MEISA.
- No perjudiquen la imagen o la reputación de MEISA.

- Sean entregados o recibidos, de forma transparente y con carácter ocasional, en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente irrelevante.
- No consistan en cantidades de dinero o valores y bienes fácilmente liquidables en metálico.

Los regalos o atenciones ofrecidos a, o recibidos por, los empleados de MEISA que no cumplan con las exigencias contenidas en esta norma, y por lo tanto no estén permitidos, deberán ser rechazados o devueltos.

En caso de que exista alguna duda, los empleados lo comunicarán al departamento correspondiente.

CUMPLIMIENTO DE LA NORMA DE ÉTICA Y CONDUCTA

MEISA comunicará y difundirá entre todos sus empleados el contenido de esta norma, poniendo los medios necesarios para ello y se asegurará de que todos los empleados que se incorporan o pasan a formar parte de la misma pueden tener acceso a la norma.

Todos los empleados de MEISA tienen la obligación de informar a sus superiores jerárquicos sobre cualquier incumplimiento o vulneración de esta norma que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

SANCIONES

En cuanto a las sanciones que se aplicarán a los trabajadores de MEISA a razón de incumplir o violar los compromisos y pautas establecidos en el presente Código, se actuará conforme a lo dispuesto en la normativa y en los convenios instaurados en la empresa.

9.4) CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA PARA PROVEEDORES Y CLIENTES

INTRODUCCIÓN

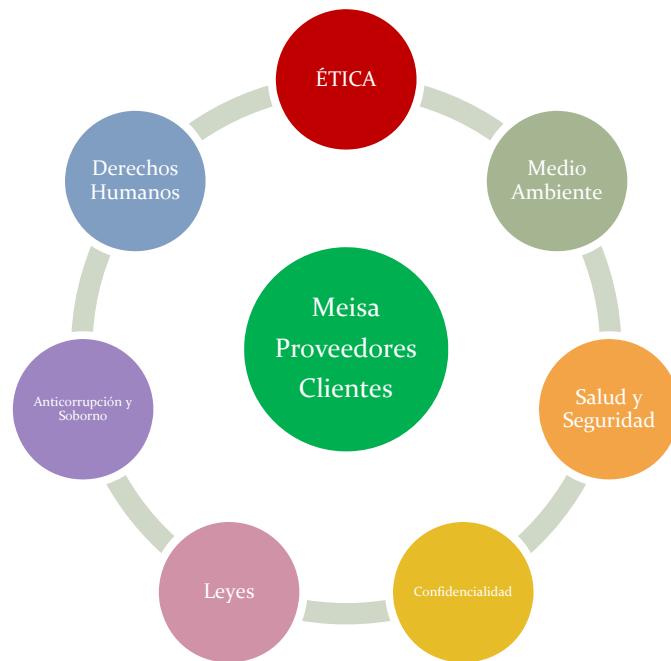
El Código de Conducta de Proveedores y Clientes de MEISA establece las pautas mínimas de conductas, comportamiento ético y responsable que deben ser respetados por los clientes y proveedores con los que comercializa MEISA.

MEISA aplica en su actividad empresarial los principios fundamentales en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción de acuerdo al Pacto Mundial de Naciones Unidas al que está adherido.

El Consejo de Administración de MEISA ha aprobado este código de ética y conducta empresarial para sus proveedores y clientes. Se espera que todos interesados lean y entiendan este Código, que mantengan estos estándares indicados y que cumplan con todas las políticas y procedimientos aplicables.

OBJETIVO

El Código de Conducta para proveedores y clientes de MEISA tiene como objetivo poner en conocimiento de sus proveedores y clientes las pautas a seguir y los principios generales para su actividad profesional y laboral en sus diferentes ámbitos de actuación.



Va dirigido a todos aquellos proveedores y clientes con los que trabaja y colabora MEISA, por lo que es fundamental que lo comprendan y lo cumplan en los contratos celebrados entre ellos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código es de aplicación para todos los clientes y proveedores que intervienen en las actividades empresariales de MEISA.

Con este Código se busca impedir comportamientos incorrectos y promover:

- ✓ Una conducta honesta y ética.
- ✓ La evitación de conflictos de intereses.
- ✓ Se recibirá un trato justo y respetuoso.
- ✓ El cumplimiento con las leyes, normas y regulaciones gubernamentales aplicables.

Para llevar a cabo esto, MEISA se asegurará de que sus proveedores y clientes estén informados, a través de los canales adecuados, sobre su Código de ética y conducta para proveedores y clientes, y les pedirá que lo tengan en cuenta en todas aquellas circunstancias que les puedan parecer apropiadas.

CONDUCTA PROVEEDORES Y CLIENTES DE MEISA

MEISA considera que sus proveedores y clientes deben adoptar unas pautas de conducta para el buen ejercicio de su actividad. Son las siguientes:

DERECHOS HUMANOS

MEISA, sus proveedores y clientes, deberán realizar sus actuaciones empresariales respetando y haciendo respetar los derechos humanos internacionales de acuerdo con los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la “Carta Internacional de los Derechos Humanos”, y diversos convenios donde están regulados. Concretamente, los dos primeros principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas nos indican:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS	CARTA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	CONVENIOS
<ul style="list-style-type: none">• Derechos Humanos:• Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.• Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos• Estándares Laborales:• Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.• Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción• Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.• Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.• Medio Ambiente:• Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.• Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.• Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente• Anticorrupción:• Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	<ul style="list-style-type: none">• La Carta Internacional de Derechos Humanos está integrada por la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales instrumentos en que se ha codificado: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En disposiciones similares de los Pactos se estipulan la no discriminación y la igualdad de género como principios fundamentales que deben aplicarse en conjunción con los derechos específicos.• En ella se recoge todo lo relativo a:<ul style="list-style-type: none">• Derechos civiles• Derechos culturales• Derechos económicos• Derechos políticos y sociales	<ul style="list-style-type: none">• 1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948• 2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949• 3. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930• 4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957• 5. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951• 6. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958• 7. Convenio sobre la edad mínima, 1973• 8. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

La responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte del proveedor exige que:

- A. Evite que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- B. Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus proveedores.

Se producen “consecuencias negativas sobre los derechos humanos” cuando por razón de un acto se elimina o se reduce la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.

Para llevar a cabo el respeto de los derechos humanos y de acuerdo con los principios del Pacto Mundial por parte del proveedor, implica que éste debe:

- a) Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- b) Apoyar la abolición de las prácticas discriminatorias en el empleo.
- c) Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- d) Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

A su vez, deberá velar por:

- a. Que el trabajador cuente con unas condiciones de trabajo de acuerdo a las normas laborales internacionales.
- b. Que todos los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad, evitando que exista algún tipo de discriminación.

ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO

Para MEISA es fundamental seguir una conducta ética en el ejercicio de su actividad. Para llevar a cabo sus prácticas comerciales se compromete a realizarlas en el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables, la honestidad, el trato justo y la integridad. Es por ello, que dentro de su ejercicio, trabaja y adopta todas las medidas necesarias contra la corrupción en todas sus formas.

Al mismo tiempo, los proveedores y clientes con los que la empresa tenga una relación contractual deberán tomar todas las actuaciones necesarias para luchar contra todo tipo de fraude, corrupción y soborno que puedan dar lugar dentro del marco de sus operaciones:

- No efectuar ni obsequiar, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona física o jurídica, con el fin de que ésta abuse de su influencia, real o aparente, para obtener de cualquier autoridad, entidad, pública o privada, cualquier negocio u otra ventaja.
- No efectuar ni obsequiar, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona física o jurídica al servicio de cualquier autoridad, entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con el fin de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.
- No efectuar ni obsequiar, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico o en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona, física o jurídica, cuando se tenga conocimiento de que todo o parte del dinero o de la especie será ofrecida o entregada, directa o indirectamente, a cualquier autoridad, entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con cualquiera de los fines mencionados en los dos párrafos anteriores.
- No realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otra cosa de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación ante cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

- Tampoco podrá el proveedor efectuar, ofrecer o aceptar con causa en la contratación con MEISA, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio de/a cualquier persona física o jurídica, con el fin de obtener o mantener cualquier negocio o ventaja para sí o para un tercero, que pudiera dar lugar a un conflicto entre los intereses del proveedor o el tercero y los de MEISA.

Por ello, los proveedores deben comprometerse de forma explícita a:

- Prohibición de dar y recibir sobornos.
- Compromiso de cumplimiento de todas las leyes y normas aplicables donde desarrollan sus operaciones.
- Compromiso de cumplimiento de restricción y control de pagos de facilitación.
- Compromiso explícito y restricción del ofrecimiento y recepción de regalos.
- Llevar a cabo una política pública y disponible.
- Compromiso de control público de cualquier práctica irregular en el ámbito del consejo de administración.
- Transparencia de cualquier tipo de donación política y existencia de un procedimiento de aprobación e información respecto a esas donaciones.

CUMPLIMIENTO DE LEYES

Todos los proveedores y clientes de MEISA tienen que cumplir la legislación vigente aplicable a fin de evitar perjudicar y crear consecuencias negativas a la empresa. En toda actividad que se pueda realizar, nunca se debe maltratar los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Así, los proveedores y clientes deben cumplir con lo siguiente:

- ✓ La práctica empresarial se tiene que basar en el cumplimiento de todas las reglas y disposiciones vigentes.

- ✓ No pueden manipular ni intercambiar información sobre licitaciones con empresas de la competencia.
- ✓ No pueden difundir a las empresas de la competencia su estrategia empresarial referente a precios, descuentos, bonificaciones, condiciones de venta, etc.

ESTÁNDARES PARA EL PUESTO DE TRABAJO

1. DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

- ✓ Los proveedores y clientes deben asegurar unas condiciones de trabajo adecuadas para sus empleados, incluyendo los niveles apropiados de seguridad y salud.
- ✓ Los proveedores y clientes deben hacer todo lo posible para que exista un equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.
- ✓ Respeto a la intimidad del empleado y sus datos, de acuerdo con la ley.

2. DISCRIMINACIÓN

- ✓ Los proveedores y clientes no deben tolerar ningún tipo de discriminación contra sus empleados en el ámbito laboral, no se puede dar un trato de inferioridad a una persona por razones de raza, religión, sexo, discapacidad, cultura, etc., teniendo todos los empleados derecho a un trato justo e igual.

3. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ✓ Respeto a la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva; todos los empleados tienen libertad de afiliación a

organizaciones sindicales, así como para constituir las o implantar su representación en la empresa de conformidad con las previsiones legales.

4. TRABAJO FORZOSO

- ✓ Los proveedores y clientes deben asegurar una prestación de trabajo libre y voluntaria. Quedando totalmente prohibido todas las formas de trabajo forzoso. Toda actividad laboral realizada por los empleados deberá de ser voluntaria.

5. TRABAJO INFANTIL

- ✓ Prohibición de contratar a menores de edad (entendiéndose a menores a aquellos con edad inferior a 16 años cumplidos). En ningún caso se contratarán a personas con una edad inferior a los 16 años.

6. REMUNERACIÓN

- ✓ Se deben ofrecer salarios adecuados a los empleados que cumplen la legislación aplicable. Los proveedores y clientes deben apoyar y promover aquellas políticas salariales que garanticen ingresos dignos.

7. HORARIO DE TRABAJO

Se respetará la legislación aplicable en materia de horas trabajadas. Todas las horas extras que los empleados hayan realizado serán convenientemente remuneradas.

MEDIO AMBIENTE

Los proveedores y clientes de MEISA deben mantener un compromiso constante con la protección medioambiental y cumplirán con la legislación y los estándares establecidos.

A su vez, se comprometen a tomar medidas de reducción para minimizar los impactos medioambientales negativos que puedan producir su actividad.

SALUD Y SEGURIDAD

Debe de existir un compromiso en el cual se proporcione a los empleados un lugar de trabajo seguro y saludable, garantizando unas condiciones mínimas que cumplan la legislación aplicable en cada caso. A su vez, se adoptarán medidas necesarias para prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores, se pondrán a disposición del trabajador todas aquellas medidas de protección y seguridad adecuadas. El proveedor deberá conocer y hacer cumplir a sus trabajadores todas las normas relativas a la Seguridad y Salud que sea de aplicación.

CONFIDENCIALIDAD

Se debe garantizar la confidencialidad de los datos a los que se tenga acceso a través de la relación empresarial, comprometiéndose a no revelar los mismos a terceros, salvo consentimiento de MEISA o por obligación legal en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

10) SEGURIDAD Y SALUD



MEISA. PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN

10) SEGURIDAD Y SALUD

En MEISA, asumimos el compromiso de lograr prácticas líderes en relación con la Salud y la Seguridad de nuestros empleados. Trabajamos cumpliendo los requerimientos legales alineados con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Nuestra máxima es proteger la salud y bienestar de todos nuestros trabajadores, procurando mantener un entorno de trabajo seguro en el que no se registren incidentes. En la medida de lo posible, mitigamos y eliminamos aquellas condiciones que implican un riesgo para la seguridad y salud de nuestros centros donde operamos. Las actividades tienen definido un sistema de trabajo seguro y todos los trabajadores disponen de equipamiento y herramientas adecuadas para llevarlas a cabo.

10.1) Política de Seguridad y Salud

La Empresa se compromete a conducir sus actividades de manera que se alcance un alto nivel de seguridad en sus procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección de sus empleados, socios, contratistas, proveedores, clientes y entorno local. Asimismo, adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente y asume el compromiso de que todos los trabajadores que deban realizar una prestación laboral en sus instalaciones y centros de trabajo, lo hagan en las máximas condiciones de seguridad y salud. En su Política, MEISA se compromete a:

Mantener una conducta permanente de velar por la seguridad en cada una de las operaciones, con el fin de evitar daños humanos y materiales y deterioros de la salud, en todo cuanto hacemos.

- * Conceder un interés prioritario a la Prevención de Riesgos Laborales como medio para proteger la Seguridad y Salud de las personas y las instalaciones basándonos en la mejora continua.
- * Implantar la política como responsabilidad de la gestión, forma una parte integral de las obligaciones de todos, desde la dirección, pasando por los jefes de obra, encargados-supervisores, los jefes de equipo, oficiales y ayudantes.

- * Garantizar la consulta a los trabajadores y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a su seguridad y salud en el trabajo.
- * Promover y agradecer la participación activa de todos sus empleados, en el establecimiento y observación de las medidas para mejorar la Seguridad y Salud en el trabajo.
- * Al cumplimiento de los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con los peligros de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- * Proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los Objetivos de SST. Documentar, implementar y mantener el documento de Objetivos.
- * Cumplir con los requisitos establecidos en el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- * Revisar periódicamente la Política de SST.

MEISA tiene como prioridad en la ejecución, desarrollo y planificación de sus operaciones la Seguridad y Salud. La actuación de la empresa se rige por el cumplimiento de las disposiciones legales. En su búsqueda de mejora continua en la gestión de la seguridad y salud con el fin de eliminar los accidentes y daños a la salud, involucra a sus grupos de interés (empleados, colaboradores, proveedores, clientes, etc.).

MEISA dentro de su estrategia busca:

- ✓ Obtener una cultura de seguridad y salud estable mediante sus programas de formación.
- ✓ Lograr la reducción de la siniestralidad laboral.

10.2) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)



MEISA cuenta con un Manual de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado por su propio Servicio de Prevención, a fin de asegurar el cumplimiento de su Política en este aspecto, el cual cumple con las exigencias requeridas por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y con la norma OHSAS 18001:2007.

El indicado Plan se revisa siempre que se producen cambios significativos en la organización de la Empresa, cuando se modifiquen las normas o especificaciones de este sistema de gestión, o transcurra el plazo de cuatro años desde su aprobación.

En el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se integra la actividad preventiva de la Empresa en el sistema general de gestión, es asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos los trabajadores de la misma.

En el mismo se incluyen:

- La estructura organizativa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de los niveles jerárquicos y los cauces de comunicación entre ellos en relación a la prevención de riesgos laborales.
- La organización de prevención de la empresa, los objetivos y metas que se pretenden alcanzar, así como los recursos humanos, técnicos y materiales de los que se va disponer.
- El derecho de participación de los trabajadores en la organización de la actividad preventiva.

Número de trabajadores que cuentan con formación en prevención de riesgos laborales, con indicación de su nivel de conocimientos:

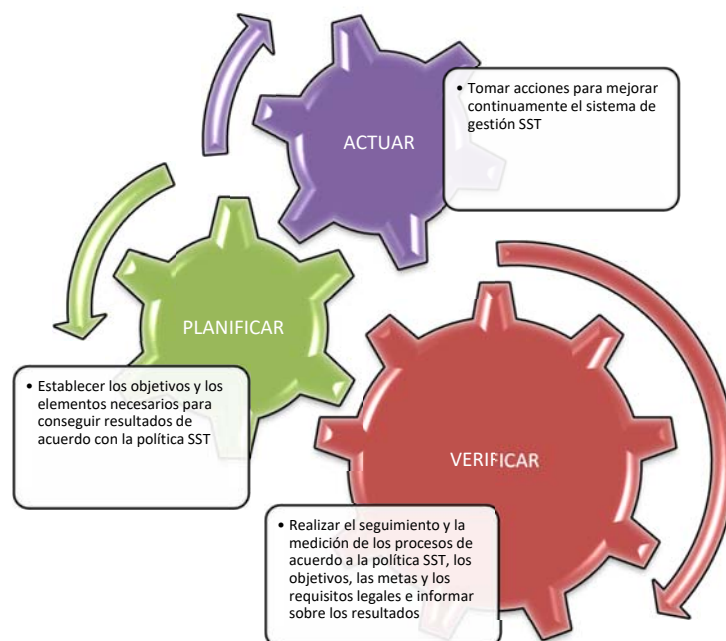
AÑO	2014	2015
TITULACIÓN SUPERIOR	9	12
TITULACIÓN MEDIA	11	9
TITULACIÓN BÁSICA	611	337

La Dirección de la Empresa MEISA, al objeto de integrar el concepto de seguridad en todos sus aspectos como estrategia prioritaria para el éxito de la misma en el desarrollo de sus actividades, se compromete:

- ✓ Velar por la seguridad de cada una de las operaciones, con el fin de evitar daños humanos o materiales y deterioros de la salud.
- ✓ Prestar un interés prioritario a la Prevención de Riesgos Laborales como medio para proteger la Seguridad y Salud de las personas.
- ✓ Implantar una política de seguridad fijando las obligaciones de todos, desde la dirección hasta el último empleado.

- ✓ Comunicar y poner a disposición de todas las personas que trabajan para la empresa los planes de SST para hacerles conscientes de sus obligaciones en relación con la misma.
- ✓ Revisar periódicamente los planes relativos a la SST para verificar que siguen siendo adecuados y apropiados.

10.3) Mecanismo ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



Todos las operaciones y trabajos de MEISA deben ser planificados y ejecutados pensando en la seguridad. La identificación, evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva son la base para la eficaz gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Por ello, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales constituye la base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la organización y tiene por objeto definir su estructura y funcionamiento con el propósito de:

- * Establecer las pautas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

- * Desarrollar las acciones y criterios de actuación para la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias, asegurando el cumplimiento de lo que establece la LPRL en su artículo 16.
- * Prevenir, eliminar o minimizar los riesgos a los que está expuesto el personal de la empresa y otras partes interesadas.
- * Implementar, mantener y mejorar continuamente su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (en adelante SST)
- * Asegurar la conformidad con la Política de SST establecida.
- * Demostrar dicha conformidad a otros.
- * Facilitar la certificación del SST por parte de una organización externa.

10.4) Cifras Accidentalidad

NÚMERO DE ACCIDENTES

AÑO	Sin baja	<15 días	>15 días	Incapacidad permanente	Muerte	TOTAL
2012	25	21	4	-	-	50
2013	32	17	2	-	-	51
2014	72	29	7	-	-	108
2015	93	12	2	-	-	107

DATOS ACCIDENTALIDAD

Año	Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad
2012	27,7	0,17
2013	18,6	0,15
2014	18,11	0,22
2015	7,36	0,22

INDICADORES ABSENTISMO

		2015		2014	
		Datos empresa		Datos empresa	
Índice Absentismo		0,31		0,66	
Duración media		63,48		31,10	
Índice prevalencia		0,32		0,44	
Índice de incidencia		2,35		8,20	
Nº de bajas	Totales	24		81	
	iniciadas	21		73	
Días de baja		1.569		2.870	
Días de baja(sin IT directa)		1.025		2.137	
Grado lesión		Leve	Grave	Leve	Grave
		21	0	72	1
		Muy grave	Fallecimiento	Muy grave	Fallecimiento
		0	0	0	0

INDICADORES ABSENTISMO

		2015		2014	
		Datos empresa		Datos empresa	
In Itiniere	Casos iniciados/% s. total	3	14,29%	1	
Duración media	Días de baja transcurridos / % s. total	104	10,15%	4	
Acc.tráfico	Casos iniciados/ % s. total	3	14,29%	0	
Índice de incidencia	Días de baja transcurridos /% s. total	70	6,83%	3	
Nº Accidentes sin baja		180		205	
Riesgo embarazo	Casos iniciados	1		2	
	Días baja transcurridos	48		176	
Cuidado menores	Casos iniciados	0		0	
	Días baja transcurridos	0		0	

10.5) FORMACIÓN

MEISA dota a sus empleados de los recursos y la formación necesarios para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable. Por su parte, todos los empleados, cualquiera que sea su ubicación geográfica, tienen el deber de conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia y ajena mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

Está prohibido el acceso y permanencia en las instalaciones y centros de trabajo de todos los empleados, socios, contratistas, clientes y visitantes, bajo los efectos de la droga, alcohol o sustancias alucinógenas, e ingerir y/o consumirlas durante la jornada laboral.

La formación se centrará en los siguientes aspectos:

- Riesgos detectados en los puestos de trabajo y medidas preventivas aplicables, debiendo actualizarse cuando surjan nuevos riesgos.
- Medidas a adoptar en caso de emergencia.
- Responsabilidades y funciones en materia de seguridad preventiva asignadas a cada puesto de trabajo.
- Importancia de actuar conforme a los procedimientos establecidos en el SST.
- Formación específica dirigida a los delegados de prevención, miembros del comité de seguridad y salud, encargados de emergencias y cualquier otro trabajador con funciones específicas en el SST.

La Compañía invierte un total de 3270 horas en formación para los empleados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Durante el año 2015, MEISA ha emprendido una campaña de refuerzo de Prevención de Riesgos Laborales a nivel operativo, mediante mensajes de refuerzo visual en todos nuestros tabloneros de anuncios con el objetivo de potenciar y dinamizar al máximo la concienciación en materia de Prevención Riesgos Laborales.

11) RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS



MEISA. PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN

11) RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS (PREMIOS Y CERTIFICACIONES)

- Felicitación Proyecto P-42. Montaje eléctrico e instrumentación de la Unidad de Vacío. Puertollano (2004). REPSOL-YPF.
- Felicitación Proyecto CTS 50 MW IBERSOL Puertollano (2009). IBERDROLA.
- Felicitación Proyecto VACIO 2 de la Refinería Gibraltar-San Roque (2009). CEPESA.
- Premio de Seguridad 2012 Repsol. Puertollano.
- Premios Arquicma Clodoaldo Jimenez Izquierdo 2013 “Índice de Frecuencia de Accidentes Cero”.
- Felicitación Seguridad Atlantic Copper. 2013.
- Premios Arquicma Clodoaldo Jimenez Izquierdo 2014 “Cero Accidentes”.
- Evaluación del desempeño 2014. Valoración BUENO. REPSOL.
- Premio de Seguridad 2014 Repsol. Puertollano.
- Premio Evolución en Seguridad 2014.CEPSA.
- Mejor Premio en Seguridad durante la Parada ASES 2015.

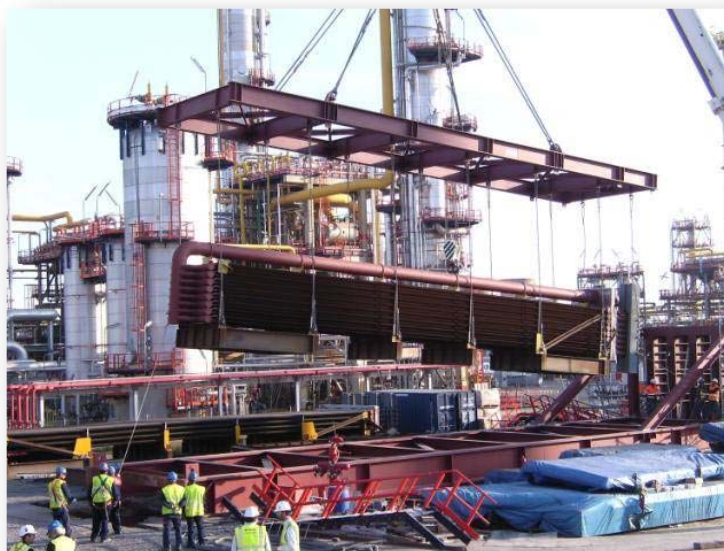
12) PROPUESTAS DE MEJORA



12) PROPUESTAS DE MEJORA

- Nuestra compañía ha comenzado un proceso de evaluación y diagnóstico interno, para el establecimiento de una Política de Eficiencia Energética propia, con el objetivo de que la misma sea auditada y acreditada, obteniendo la ISO-50001, en el plazo más corto posible.
- MEISA emprenderá el registro y control progresivo de los indicadores ambientales de los restantes centros de trabajo de la compañía.
- Elaborar encuestas de satisfacción de nuestros productos y servicios a nuestros proveedores y clientes.
- Incorporar una cláusula sobre el respeto y protección de los derechos humanos en los contratos realizados con MEISA.

13) ÍNDICE GRI



MEISA. PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN

13) ÍNDICE GRI

La presente Memoria de Responsabilidad Social Corporativa ha sido elaborada de conformidad con los lineamientos de la **GRI 4**, conforme a la opción **Esencial**. Asimismo, se guarda relación y coherencia con los requerimientos de la Norma ISO 26000, la norma AA1000AS, los diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Principios de OCDE.

13.1) INDICADORES GRI Y PACTO GLOBAL

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	SECCIÓN/RESPUESTA	PACTO GLOBAL
G4-1. Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización.	Página 5-6	
G4-2. Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades.	Página 5-6 Página 33	
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
G4-3. Nombre de la organización.	MEISA. Proyectos y mantenimientos mecánicos, eléctricos y de instrumentación	
G4-4. Marcas, productos y servicios.	Página 27-30	
G4-5. Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	Página 21. Argamasilla de Calatrava(Ciudad Real)	
G4-6. Países en los que opera la organización.	Página 21-23	
G4-7. Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica.	Página 16	
G4-8. Mercados servidos.	Página 24-30	
G4-9. Dimensiones de la organización.	Página 20-23; Página 27-30; Página 69-72	
G4-10. Desglose de empleados de la organización.	Página 69-72	
G4-11 Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	100%	Principio 3
G4-12 Descripción de la cadena de suministro de la organización.	Página 59-61	

G4-13 Cambios significativos durante el período objeto de análisis en el tamaño, estructura, propiedad y cadena de suministro de la organización.	No han existido cambios significativos durante el ejercicio 2015	
G4-14 Descripción de cómo la organización aborda, si procede, el principio de precaución.	No procede	
G4-15 Principios u otras iniciativas externas de carácter económico, social y ambiental que la organización suscribe o ha adoptado.	Pacto Mundial de Naciones Unidas	
G4-16 Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	CEOE(Confederación Española de Organizaciones Empresariales); REA(Registro Empresas Acreditadas Sector Construcción)	
ASPECTOS MATERIALES IDENTIFICADOS Y COBERTURA		
G4-17 Listado de entidades cubiertas por los estados financieros de la organización y otros documentos equivalentes.	No aplica	
G4-18 Proceso de definición del contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto.	Página 8-13	
G4-19 Listado de aspectos materiales.	Página 8-13	
G4-20 Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.	Página 8-13	
G4-21 Cobertura de cada aspecto material fuera de la organización.	Página 8-13	
G4-22 Descripción de las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	No aplica	
G4-23 Cambios significativos en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	No aplica	
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
G4-24 Listado de los grupos de interés vinculados a la organización.	Página 45	
G4-25 Base para la elección de los grupos de interés con los que la organización trabaja.	Página 45-49	
G4-26 Descripción del enfoque		

adoptado para la participación de los grupos de interés	Página 45-49	
G4-27 Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y descripción de la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria.	Página 49	
PERFIL DEL REPORTE		
G4-28 Período objeto de la memoria.	2015 y años anteriores	
G4-29 Fecha de la última memoria.	No aplica	
G4-30 Ciclo de presentación de memorias.	Anual	
G4-31 Punto de contacto para cuestiones relativas al contenido de la memoria.	meisa@meisa-e.com	
G4-32 Opción «de conformidad» con la Guía que ha elegido la organización, Índice GRI de la opción elegida y referencia al Informe de Verificación externa.	Esencial	
G4-33 Política y prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	No aplica	
GOBIERNO CORPORATIVO		
G4-34 Estructura de gobierno de la organización y sus comités.	Página 16-19	
G4-35 Proceso de delegación del órgano superior de gobierno de su autoridad en temas económicos, ambientales y sociales en la alta dirección y determinados empleados.	Página 16-19	
G4-36 Designación de un cargo ejecutivo o no ejecutivo con responsabilidad en temas económicos, ambientales y sociales, y si la misma reporta directamente al órgano superior de gobierno.	Página 16-19	
G4-37 Procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno, en temas económicos, ambientales y sociales.	A través de nuestros puntos de contacto que se pueden localizar en nuestra web corporativa www.meisa-e.com	
G4-38 Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	Página 16-19	

G4-39 Indicar si el presidente del órgano superior de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	Página 16-19	
G4-40 Procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, y criterio utilizado para la nominación y selección de los miembros del primero.	Página 16-19	
G4-41 Procesos para prevenir y gestionar posibles conflictos de intereses en el órgano superior de gobierno.	Página 112-128	
G4-42 Rol del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, aprobación y actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización.	Página 16-19. El Comité de Dirección se encarga de la supervisión y aprobación de los valores, misión, estrategias, etc de la Compañía.	
G4-43 Medidas adoptadas para desarrollar y mejorar el conocimiento del órgano superior de gobierno con relación a los temas económicos, ambientales y sociales.	Reuniones periódicas con los Directores de cada departamento con el fin de abordar los temas relacionados con cada una de sus áreas.	
G4-44 Procesos de evaluación del desempeño de órgano superior de gobierno con respecto a la gobernanza de los temas económicos, ambientales y sociales.	No se dispone de procesos de evaluación del desempeño	
G4-45 Función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, riesgos y oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	Página 33	
G4-46 Función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos organizacionales de gestión del riesgo de temas económicos, ambientales y sociales.	Página 33	
G4-47 Frecuencia de supervisión del órgano superior de gobierno sobre los impactos, riesgos y oportunidades económicas, ambientales y sociales.	Página 33	

G4-48 Máximo comité o cargo que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura que todos los aspectos materiales queden reflejados.	Comité de Dirección	
G4-49 Proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	Página 75	
G4-50 Naturaleza y número de preocupaciones importantes que fueron comunicadas al órgano superior de gobierno y mecanismos utilizados para su resolución.	No se ha producido ninguna comunicación durante el año 2015	
G4-51 Políticas remunerativas para el órgano superior de gobierno y la alta dirección.	Nuestra política de remuneraciones para el órgano superior de gobierno se basa en valores de mercado y no considera primas o incentivos adicionales.	
G4-52 Proceso para determinar la remuneración.	No aplica	
ÉTICA E INTEGRIDAD		
G4-56 Describa los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización.	Página 34-44; Página 104-137	Principio 10
G4-57 Mecanismos internos y externos para el asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y asuntos relacionados con la integridad organizacional, tales como líneas de ayuda.	Página 100-125	Principio 10
G4-58 Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas, asuntos relacionados con la integridad organizacional.	Página 100-125	Principio 10
DESEMPEÑO ECONÓMICO		
PRESENCIA EN EL MERCADO		
G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido.	Página 51-52	
G4 EC2 Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades a raíz del cambio climático.	No aplica	
G4-EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.	MEISA no dispone de un plan de prestaciones.	
G4-EC4 Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.	Durante el periodo 2015, MEISA no ha recibido ninguna ayuda o subvención procedentes de las Administraciones Públicas	
G4-EC5 Relación entre el salario		

inicial estándar y el salario mínimo local por género en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	Página 74	Principio 6
G4-EC6 Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	El 100 % de nuestros directivos proceden de las comunidades locales donde desarrollamos operaciones significativas.	
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN		
G4-EC9 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	Página 59-61	
DESEMPEÑO AMBIENTAL		
MATERIALES		
G4-EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.	Página 88	Principios 7, 8 y 9
G4-EN2 Porcentaje de materiales utilizados que son reciclados.	No aplica	Principios 7, 8 y 9
ENERGÍA		
G4-EN3 Consumo energético interno.	Página 89	Principios 7, 8 y 9
G4-EN4 Consumo energético externo	No aplica	Principios 7, 8 y 9
G4-EN5 Intensidad energética	No aplica	Principios 7, 8 y 9
G4-EN6.Reducción del consumo energético.	No aplica	Principios 7, 8 y 9
G4-EN7 Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	No aplica	Principios 7,8 y 9
AGUA		
G4-EN8 Captación total de agua según la fuente.	Página 89	Principios 7, 8 y 9
G4-EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	No aplica	Principios 7, 8 y 9
G4-EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	No aplica	Principios 7, 8 y 9
EMISIONES		
G4-EN15 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1).	No aplica	Principios 7, 8 y 9
G4-EN16 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2).	No aplica	Principios 7, 8 y 9
G4-EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3).	No aplica	Principios 7, 8 y 9
G4-EN18 Intensidad de las emisiones de gases de efecto Invernadero	No aplica	Principios 7, 8 y 9

G4-EN19 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	No aplica	Principios 7, 8 y 9
G4-EN20 Emisiones de sustancias que agotan el ozono.	No aplica	Principios 7,8 y 9
G4-EN21 NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas.	No aplica	Principios 7,8 y 9
PRODUCTOS Y SERVICIOS		
G4-EN27 Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	Página 91-103	Principios 7, 8 y 9
G4-EN28 Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se regeneran al final de su vida útil, por categorías de productos.	No aplica	Principios 7, 8 y 9
CUMPLIMIENTO NORMATIVO		
G4-EN29 Valor monetario de multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	MEISA no ha recibido ninguna sanción por incumplimiento de la normativa ambiental	Principios 7, 8 y 9
TRANSPORTE		
G4-EN30 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	No se ha identificado ningún aspecto ambiental significativo del transporte.	Principios 7, 8 y 9
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES		
G4-EN32 Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados en función de criterios ambientales.	Página 61	Principios 7, 8 y 9
G4-EN33 Impactos ambientales negativos significativos reales y potenciales en la cadena de suministro y medidas adoptadas.	No se ha identificado ningún impacto ambiental significativo en la cadena de suministro.	Principios 7, 8 y 9
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN AMBIENTAL		
G4-EN34 Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	No ha existido ninguna reclamación ambiental.	Principios 7, 8 y 9
DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE		
EMPLEO		
G4-LA1 Número y tasa de nuevos empleados contratados		

y rotación media de empleados, desglosados por edad, género y región.	Página 69-72	Principio 6
G4-LA2 Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	No existen Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	Principio 6
G4-LA3 Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por género.	El 100% de los empleados en situación de baja por paternidad/maternidad se han reincorporado a su puesto de trabajo.	Principio 6
RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES		
G4-LA4 Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos.	.	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
G4-LA5 Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleadas.		
G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y género.	Página 69; Página 133	
G4-LA7 Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad.	No se ha detectado ningún trabajador cuya profesión implique una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad.	
G4-LA8 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	Aplicamos lo establecido en los Convenios Colectivos de la Compañía.	
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN		
G4-LA9 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por género y por categoría de empleado.	3270 horas	
G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y de formación continua.	Página 73	
G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, por categoría profesional y por género.	100%	

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
G4-LA12 Órganos de gobierno corporativo y plantilla por categoría profesional, edad, género y pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Página 19; Página 69	Principios 1 y 2
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES		
G4-LA13 Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.	Página 74	Principios 1 y 2
EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES		
G4-LA14 Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados en función de criterios de prácticas laborales.	Página 61	
G4-LA15 Impactos negativos significativos reales y potenciales sobre prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	No se ha identificado ningún impacto negativo real o potencial sobre prácticas laborales en la cadena de suministro.	
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES		
G4-LA16 Número de quejas sobre prácticas laborales presentadas, tratadas, y resueltas a través de mecanismos formales.	No se ha presentado ninguna queja sobre prácticas laborales.	
NO DISCRIMINACIÓN		
G4-HR3 Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	No se ha producido ningún caso de discriminación	Principios 1, 2, 3 y 6
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
G4-HR4 Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	Ninguno de nuestros proveedores infringe la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos.	Principio 3
TRABAJO INFANTIL		
G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de	Ninguno de nuestros	

explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	proveedores incurren en riesgo de casos de explotación infantil	Principio 4 y 5
MEDIDAS DE SEGURIDAD		
G4-HR7 Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.	100%	
EVALUACIÓN DE LOS PROVEEDORES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS		
G4-HR10 Porcentaje de nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios de derechos humanos.	Página 61	
G4-HR11 Impactos negativos significativos reales y potenciales sobre derechos humanos en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.	No se ha producido ningún impacto negativo sobre derechos humanos en la cadena de suministro.	
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS		
G4-HR12 Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	No se ha producido ninguna reclamación sobre derechos humanos.	
DESEMPEÑO SOCIAL		
COMUNIDADES LOCALES		
G4-SO1 Porcentaje de operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo.	Página 76-81	Principio 1
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN		
G4-SO3 Porcentaje y número de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	100%	Principio 10
G4-SO4 Políticas y procedimientos de comunicación y formación sobre la lucha contra la corrupción.	Página 92-99. El personal integrante del Comité de Dirección son los encargados y responsables de llevar a cabo y firmar las ofertas y contratos con nuestros clientes y proveedores.	Principio 10
G4-SO5 Casos confirmados de corrupción y medidas	No se ha producido ningún caso/incidente de corrupción en	Principio 10

adoptadas.	la Compañía.	
POLÍTICA PÚBLICA		
G4-SO6 Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	No aplica	Principio 10
PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL		
G4-SO7 Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia	No se ha producido ninguna demanda por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia.	
CUMPLIMIENTO REGULATORIO		
G4-SO8 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	No se ha producido ninguna multa/sanciones por incumplimiento de la legislación y normativa.	
EVALUACIÓN DE LA REPERCUSIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES		
G4-SO9 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social.	Página 61	
G4-SO10 Impactos negativos significativos y potenciales para la sociedad en la cadena de suministro y medidas adoptadas.	No se ha producido ningún impacto de carácter negativo para la sociedad en la cadena de suministro.	
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN POR IMPACTO SOCIAL		
G4-SO11 Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismo formales de reclamación	No se ha presentado ninguna reclamación sobre impactos sociales	
RESPONSABILIDAD DEL PRODUCTO		
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES		
G4-PR1 Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos evaluados en impactos en salud y seguridad.	No aplica	
G4-PR2 Número de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación relativa a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad de clientes.	Durante 2015 no hemos tenido ningún incidente derivado del incumplimiento de la regulación relativa a los impactos de nuestros servicios en la salud y seguridad de nuestros clientes.	
G4-PR8-Número de reclamaciones fundamentadas	0 reclamaciones. Durante 2015 no hemos recibido ninguna	

sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	reclamación sobre el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales.	
G4-PR9-Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.	MEISA no ha recibido ninguna sanción o multa relacionada con el incumplimiento de normativa en relación con los servicios de la Compañía.	