

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
PENALES
MANUAL DE COMPLIANCE**

**PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS,
ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN SA**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. DESTINATARIOS DEL MANUAL
3. RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS
 - a. METODOLOGÍA DE TRABAJO
 - b. SISTEMA PREVENTIVO Y COMPORTAMIENTOS DE RIESGO
4. COMPLIANCE OFFICER
 - a. FUNCIONES DEL COMPLIANCE OFFICER
5. PROCEDIMIENTO DEL CANAL ÉTICO
6. RÉGIMEN SANCIONADOR
7. DIFUSION Y FORMACION
8. SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN



1. INTRODUCCIÓN

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

La razón de la cual se entiende que deriva esta responsabilidad es que las empresas que son consideradas responsables penalmente de las conductas de sus empleados lo son por haber llevado a cabo la prevención y el control exigibles para evitar dicha conducta. Deben existir una serie de mecanismos de control y prevención que consigan evitar que se lleve a cabo la conducta delictiva, o por lo menos, para que se consiga reducir sus consecuencias perjudiciales.

El Programa de Prevención de Riesgos Penales en el que se integra el presente Manual se ha desarrollado en consonancia con la iniciativa y los compromisos adoptados por el Consejo de Administración de **PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN S.A.** (en adelante "**MEISA**") buscando un refuerzo, aún más si cabe, del control que hasta ahora ya se estaba ejerciendo en el seno de la Compañía, así como de la gestión y prevención realizada de todos los riesgos inherentes al sector del que forma parte.



De esta manera, y teniendo siempre en mente el objetivo de dotar a la Compañía con un sistema de prevención y mitigación de riesgos penales lo más eficaz posible, **MEISA** ha decidido proceder a realizar un control mucho más exhaustivo, dentro de este sistema de prevención, con el fin de evitar al máximo posible la comisión de cualquier delito por parte de cualquier componente de la Compañía, cumpliendo así también de esta forma con la normativa según la cual la adopción de un modelo de gestión y organización adecuado puede suponer un atenuante e incluso poder comprender la exención de la responsabilidad penal que pudiera ser imputable a la Compañía.

2. DESTINATARIOS DEL MANUAL

El presente Manual resulta de aplicación a los todos los miembros del Consejo de Administración, incluido, pero no limitado al personal de Alta Dirección, así como a todos los mandos intermedios de la Compañía, Delegados de Zona, etc., y, en general, a todos los empleados de la Compañía, incluidos aquellos con contratos formativos o estudiantes en prácticas en régimen de beca de estudios. El ámbito de este Manual también podrá extenderse a cualquier otra persona (física o jurídica) o entidad que se relacione con **MEISA** (en adelante, conjuntamente, "Personas Sujetas")



3. RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

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

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

Así, el artículo 31 bis del Código Penal, establece que la persona jurídica únicamente será responsable en el caso de que las actuaciones cometidas en el seno de la misma sean en



provecho, directo o indirecto, de la sociedad.

En el mismo artículo 31.1 bis, su párrafo segundo establece la obligación implícita del empresario de ejercer un control debido sobre la actuación de sus empleados. Dependerá del empresario entonces el demostrar que se actuó con diligencia debida. En tal caso, podría darse la situación en la que la persona jurídica no tenga que responder por los delitos cometidos por sus empleados.

El análisis de esta situación expuesta por el artículo 31.1 bis lleva a la conclusión de que, para que la persona jurídica pueda llegar a quedar exenta de responsabilidad, o por lo menos, para que ésta se atenúe, que lleve a cabo las siguientes medidas:

- a) El Consejo de Administración debe haber adoptado y ejecutado un modelo de gestión y prevención de delitos que sea eficiente, con sus respectivas medidas de vigilancia que ayuden a prevenir la comisión de cualquier delito, o, por lo menos, que ayuden a reducir el riesgo de comisión de los mismos.
- b) La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado haya sido confiado a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control, en la forma de un Órgano de Compliance o un Compliance Officer.
- c) El delito se haya cometido eludiendo fraudulentamente los modelos de organización o prevención.



- d) No se haya producido una omisión o ejercicio insuficiente en las funciones de supervisión, vigilancia y control.

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

a. Metodología de Trabajo

El presente Manual, así como todos los documentos efectuados con el fin de complementar y expandir el modelo de gestión y control de la Compañía (**Política de Compliance o Código de Conducta de Empleados**, entre otros) se ha llevado a cabo con el fin de ayudar a detectar los riesgos penales que afectan a la persona jurídica y minimizar las posibilidades de que éstos se materialicen en comportamientos ilícitos.

El estudio y análisis se ha llevado a cabo por el Compliance Officer de la Compañía, como responsables de cumplimiento normativo, con el debido asesoramiento especializado del Departamento Jurídico en todo lo relevante al cumplimiento penal. Lo que se persigue con esta conjunción de fuerzas es unir el conocimiento que se tiene de la actividad empresarial con el análisis pormenorizado y específico de los riesgos potenciales a los que podría estar



expuesta la Compañía.

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

- Tráfico ilegal de órganos (**art. 156.bis.3**).
- Trata de seres humanos (**art. 177.bis.7**).
- Delitos relativos a la prostitución y la corrupción de menores (**art. 189.bis**).
- Delito de descubrimiento y revelación de secretos (**art. 197.8**).
- Delito de estafa (**art. 251.bis**).
- Insolvencias punibles y de frustración de la ejecución (**art. 258 ter y 261.bis**).
- Daños y otros delitos informáticos (**art. 197 quinquies, 264.4**).
- Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial, al mercado y a los consumidores y de corrupción en los negocios (**art. 288**).
- Blanqueo de capitales (**art. 302.2**).



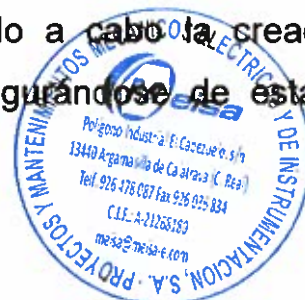
- Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social (**art. 310.bis**).
- Delitos contra los derechos de los trabajadores (**arts. 311 a 317, en relación con el art 129**) siempre que el hecho se atribuya a la persona jurídica.
- Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (**art. 318.bis. 4.3.º**).
- Delitos contra la ordenación del territorio (**art. 319.4**).
- Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente (**arts. 327 y 328.6**).
- Exposición a radiaciones ionizantes (**art. 343.3**)
- Delitos de riesgo provocados por explosivos y otros agentes (**art. 348.3**)
- Delitos contra la salud pública llamados fraudes alimenticios o relativos a los medicamentos (**arts. 359 a 365**).
- Delitos relativos a drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas (**art. 369.bis.3.º**).
- Delitos de falsificación de tarjetas de crédito y débito y



- cheques de viaje (**art. 399.bis.1. 3.º**).
- Cohecho (**art. 424.3 y 427 bis**).
 - Tráfico de influencias (**art. 430.3.º**).
 - Corrupción de funcionario público extranjero (**art. 445.2**).
 - Delitos relacionados con las organizaciones y grupos criminales (**art. 570.quáter.1**).
 - Delito de financiación del terrorismo (**art. 576 bis.3**).
 - Delitos de discriminación (**art. 510.bis**).

Con la finalidad de ejercer el control debido sobre sus actividades se ha realizado un proyecto de revisión interno en el que se han realizado las siguientes actuaciones:

- (i) Se han examinado las actividades y procesos que se desarrollan en **MEISA** con el objeto de identificar las áreas de riesgo para cada área de negocio de la Compañía.
- (ii) Se han revisado las políticas, manuales y procedimientos de control de la Compañía con el objetivo de identificar aquellos controles que ya están enfocados a prevenir los delitos y también se ha llevado a cabo la creación de políticas y procedimientos, asegurándose de esta forma



que todos los delitos citados se encuentran abarcados y, por tanto, controlados.

- (iii) Se ha elaborado un detallado análisis de los riesgos penales que hipotéticamente pueden producirse en las distintas áreas de negocio.
- (iv) Se ha diseñado un modelo eficiente y pormenorizado de prevención de riesgos penales, con el consiguiente seguimiento de los eventuales ilícitos penales que puedan llegar a cometerse.
- (v) Se ha definido un procedimiento de seguimiento del cumplimiento del Manual por parte de las Personas Sujetas enmarcado en la legislación laboral aplicable.
- (vi) Se ha establecido en el Manual la existencia de un sistema disciplinario y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento del mismo. Si bien lo que se pretende en este Manual es explicar el proceso de creación del Régimen Sancionador y sus funciones, las conductas sancionables y sus correspondientes sanciones se encuentran desarrolladas en el **Código de Conducta de Empleados, Directivos y Personal Intermedio** de la Compañía.

b. Sistema Preventivo y Comportamientos de Riesgo

A los efectos de minimizar las posibilidades de que los riesgos existentes en algunas conductas en principio legales que se produzcan en el seno de la Compañía, pudieran concretarse en



conductas delictivas, **MEISA** cuenta con un sistema de control y cumplimiento, tanto general como específico, para cada riesgo identificado.

4. COMPLIANCE OFFICER

El Programa de Prevención de Riesgos Penales requiere, para su efectividad, que un órgano de control supervise su cumplimiento y lleve a cabo las medidas concretas con el fin de asegurar la adecuada actualización y ejecución del modelo adoptado.

A tal efecto, la Compañía ha decidido nombrar Compliance Officer a Joaquín Carlos Hermoso Murillo, que además de ser el Director del Departamento Jurídico y de PRL es parte del Consejo de Administración como Consejero Delegado para Asuntos Jurídicos. Con este nombramiento, la Compañía consigue unir la visión organizativa general de consejero con el conocimiento específico de la normativa del Departamento Jurídico.

Además, en la persona designada concurren las siguientes características:

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



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

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

Además de llevar a cabo la función de gestión y prevención de conductas contrarias a la normativa, y demás funciones que a continuación se expondrán, el Compliance Officer será también el que conozca de las denuncias interpuestas a través del Canal de Denuncias. La información sobre el Canal de Denuncias, sin perjuicio de lo establecido en el presente Manual, se encuentra, al igual que el Régimen Sancionador, desarrollada en el **Código de Conducta de Empleados, Directivos y Personal Intermedio** de la Compañía.



a. Funciones del Compliance Officer

El Compliance Officer tiene encomendadas las siguientes funciones:

1. Realizar un seguimiento de las medidas adoptadas en el ámbito de la prevención de riesgos penales y de su suficiencia.
2. Supervisión periódica de los sistemas de control y prevención del riesgo penal, a los efectos de identificar los principales riesgos, realizar una gestión eficiente de los mismos, y sean comunicados al personal de la compañía de una manera adecuada. Para llevar a cabo dicha labor, el Compliance Officer podrá recabar el apoyo de cualquier departamento de **MEISA**.
3. Valorar si las denuncias que puedan tener lugar a través del Canal de Denuncia pudieran ocasionar un riesgo penal, y en su caso, iniciar la investigación del suceso hasta su esclarecimiento.
4. Acordar las medidas disciplinarias a imponer ante incumplimientos que ocasionen un riesgo penal que pueda llevar a la responsabilidad penal de la Compañía, así como de su personal.
5. Coordinar la difusión del presente Manual, así como la formación y sensibilización del todo el personal de la empresa ante los posibles riesgos en los que puedan incurrir.



6. Proponer y adoptar cuando se considere necesario las medidas que estime oportunas para garantizar el debido cumplimiento del presente Manual.
7. Mantener un deber de información periódica con el Consejo de Administración de la Compañía, con el fin de que los administradores sean conocedores de la actividad realizada por el Compliance Officer.

5. PROCEDIMIENTO DEL CANAL ÉTICO

Todo el personal de **MEISA** deberá hacer uso del Canal de Denuncias (o Canal Ético) para realizar las comunicaciones que consideren pertinentes en relación de cualquier incumplimiento de cualquiera de los documentos que sean considerados normativa en la Compañía, tanto internos (Convenios Colectivos, Código de Conducta, etc.) o externos (Leyes aplicables, Código Penal, etc.) así como comunicar cualquier conducta irregular de la que haya tenido conocimiento.

El Compliance Officer garantizará la confidencialidad de las denuncias que reciba, quedando rigurosamente prohibido adoptar medida alguna contra un empleado que constituya una represalia o cualquier tipo de consecuencia negativa por haber formulado una denuncia, cumpliendo de esta manera con la Directiva Europea 2019/1937 cuyo objeto es la protección de todas aquellas personas



que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, así como con toda la normativa nacional de protección del informante.

La prohibición de represalias prevista en el párrafo anterior no impedirá la adopción de las medidas disciplinarias que procedan cuando la investigación interna determine que la denuncia es falsa y ha sido formulada de mala fe.

Inicio del Procedimiento

Tras recibirse una denuncia, el Compliance Officer iniciará una investigación interna, salvo que la denuncia carezca manifiestamente de fundamento o se refiera a cuestiones ajenas a los Manuales de Cumplimiento o a la normativa de aplicación. En todo caso, es deber del Compliance Officer dejar constancia de todas las denuncias recibidas en un registro que se creará a tal efecto, donde se indicará la decisión de si se va a proceder o no a la investigación de la denuncia. En caso de decidir que no se inicia investigación debido a que la denuncia carezca de fundamentos, esto no impide que posteriormente se pueda proceder a iniciar una investigación si el Compliance Officer recibiera o encontrara información adicional que lleve a la conclusión de que la denuncia sí cuenta con fundamentación a partir de ese momento.

Fase de deliberación y decisión

En la investigación interna que realice, el Compliance Officer podrá



recabar toda la información y documentación y ayuda que considere oportuna de cualquiera de las diferentes áreas o departamentos, informando de las evoluciones de la investigación, así como de su resultado al Consejo de Administración.

Periódicamente, el Compliance Officer preparará informes detallando las denuncias recibidas, el estado en el que se encuentre la investigación llevada a cabo en cada una de ellas y el resultado de las que ya hayan concluido. Estos informes serán entregados al Consejo de Administración, que los analizará y determinará la relevancia de cada una de las denuncias y resultados de la correspondiente investigación, concluyendo, en su caso, con las acciones a llevar a cabo como respuesta a los hechos acaecidos. Estas acciones deberán estar siempre fundamentadas y justificadas.

A partir de ese momento puede producirse su archivo, en el caso de no encontrarse elementos punibles, o, de decidirse necesaria la imposición de alguna sanción, trasladar al Departamento Jurídico toda la información pertinente, para que elabore la sanción acordada.

6. RÉGIMEN SANCIONADOR

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



supuesto concreto.

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

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

En todo caso, las sanciones que puedan aplicarse responderán siempre a los principios de proporcionalidad y tipicidad. Los siguientes criterios guiarán a la hora de interponer sanciones:

- Gravedad de la violación de la norma.
- Tipo de relación que mantiene el sujeto infractor con la Compañía.



- Puesto de trabajo y nivel profesional de la persona.
- Perjuicio sufrido por la Compañía o por un tercero.

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

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

7. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN

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

Las Personas Sujetas deberán conocer lo estipulado en este Manual y el Código de Conducta, para lo cual se procederá a remitir a los Delegados de Zona, así como a los responsables de cada



Departamento de la Compañía tanto el Manual como el Código, además de una Diligencia de entrega que deberán cumplimentar, confirmando su pleno conocimiento y conformidad, comprometiéndose a cumplirlos. A las nuevas incorporaciones a la Compañía se les entregará este Manual y el Código de Conducta, junto con la documentación normalmente prevista para la contratación.

El Compliance Officer garantiza que todos los miembros relevantes son formados con regularidad.

8. SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN

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

El Compliance Officer de la Compañía establecerá las medidas de revisión y control, a los efectos de ~~realizar un~~ seguimiento continuado, verificando que el Programa de Prevención de Riesgos



Penales está en pleno funcionamiento, y subsanando los posibles desvíos que puedan encontrarse, además de mantener dicho Programa en constante actualización, teniendo siempre en cuenta la nueva normativa que vaya apareciendo.

Por último, y como parte del citado Programa y de su obligación de informar periódicamente, el Compliance Officer elaborará un informe anual de cumplimiento en el que se valorará si las políticas o procedimientos existentes son adecuados para gestionar los riesgos identificados. Dicho informe se elevará al Consejo de Administración, con el fin de que se tomen las medidas necesarias para la mejora y el perfeccionamiento del Programa.

Este documento fue aprobado por todos los miembros del Consejo de Administración

En Argamasilla de Calatrava (Ciudad Real) el 25 de marzo de 2020

EL DIRECTOR GENERAL



Fdo.: D. Martín Mora Valbuena