

POLÍTICA DE COMPLIANCE PENAL



PROPIEDADES DEL DOCUMENTO

Título documento:	Política de Compliance Penal		
Propietario:	Compliance Officer		
Aprobado por:	Consejo de Administración	Fecha:	18.12.2025

HISTORIAL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	DETALLES
1.0	25.03.20	Versión inicial
2.0	01.10.22	Actualización de formato y adecuación a UNE 19601
3.0	21.12.23	Actualización del apartado 7 referente al Canal Ético conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
4.0	19.12.24	Actualizado el apartado 6.2. en lo relativo a la figura del Compliance Officer.
5.0	18.12.2025	Actualización del apartado 5. Partes Interesadas, incluyendo a los socios en Uniones Temporales de Empresas y a los asesores externos.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETO	4
3. ALCANCE	5
4. ¿POR QUÉ UN SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE?	5
5. PARTES INTERESADAS.....	6
6. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS	10
7. COMUNICACIÓN DE POSIBLES RIESGOS E INCUMPLIMIENTOS	13
8. RÉGIMEN SANCIONADOR	13
9. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN	14
10. SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN	14
11. APROBACIÓN	14

1. INTRODUCCIÓN

PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN SA (en adelante " **MEISA**" o "la Compañía") realiza su actividad y operaciones en cumplimiento de todas las leyes y reglamentos pertinentes e implementa directrices, políticas y procedimientos internos que garantizan que dichas leyes y reglamentos se siguen cumpliendo. **MEISA** identifica, gestiona y comunica al Órgano de Gobierno y a la Dirección, el riesgo de la producción de aquellos posibles incumplimientos penales que deberán ser tenidos en cuenta, estudiados y prevenidos, manteniéndose siempre la empresa dentro de la legalidad más absoluta.

Es un hecho entendido e interiorizado por el Órgano de Gobierno de **MEISA** que el incumplimiento penal de un único directivo, empleado o mando intermedio puede llevar un daño irreversible de la imagen de la Compañía, así como una completa brecha en la confianza depositada en la misma por parte de los terceros con los que mantenemos cualquier tipo de relación comercial. Por ello, debemos prevenir y evitar de forma activa esta posibilidad. Es por eso que se requiere por parte de **MEISA** a todos los trabajadores de la Compañía, tanto los Consejeros, accionistas, directivos o empleados (en adelante, conjuntamente, "**empleados**"), que se aferren al compromiso firme e inquebrantable de que en la actividad diaria de cumplimiento de cada una de nuestras funciones, cumplamos siempre, y sin que quepa excepción ninguna, con la legislación y regulación vigentes, nuestros principios éticos, nuestro Código de Conducta y nuestras políticas internas, así como con los procedimientos y controles establecidos en la Compañía.

La finalidad perseguida por la presente Política de Compliance es informar a todos los trabajadores de **MEISA**, así como a todos los terceros que se relacionen o se puedan relacionar en un futuro con la Compañía, un mensaje rotundo, sin fisuras y sin excepciones, de oposición frontal y absoluta a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra índole. **MEISA** está dispuesta y preparada para combatir estos actos incansablemente y previniendo de esta manera un eventual deterioro de su imagen, su valor reputacional y una ruptura irreparable de la confianza depositada por parte de aquellos terceros interesados.

Esta Política de Compliance constituye el marco de referencia dentro del cual se encuentra redactado el Código de Conducta existente en **MEISA**, que es conocido por todo el personal e impulsado por el Órgano de Gobierno, y que debe ser entendido e interpretado dentro de ese mismo marco de referencia.

2. OBJETO

La presente Política contribuye a dar cumplimiento a las exigencias establecidas en la normativa penal española, en cuanto a la necesidad de adoptar **medidas de vigilancia y control idóneas** para prevenir la comisión de delitos o reducir de forma significativa el riesgo de su comisión, así como lo recomendado por el estándar español **UNE-19601. Sistemas de Compliance Penal** y la norma **ISO-37301. Sistemas de Gestión de Cumplimiento**, donde se recomienda la implantación, el mantenimiento y la mejora del Sistema para lograr la eficacia y la efectividad del mismo.

MEISA, a través de esta Política, se ha propuesto implantar una cultura preventiva basada en la “tolerancia cero” hacia la comisión de ilícitos penales. Conforme a ello, se exige a todos los empleados el cumplimiento de la legislación penal, prohibiendo expresamente la comisión de cualquier hecho delictivo en el desarrollo de sus funciones.

3. ALCANCE

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.

La Política de Compliance Penal debe ser respetada por todos ellos en cualquier territorio o jurisdicción donde operen en el ejercicio de su actividad profesional, y en el más riguroso respeto, siempre, de la legislación local correspondiente.

El alcance de esta Política también podrá extenderse a cualquier otra persona (física o jurídica) o entidad que se relacione con **MEISA**.

4. ¿POR QUÉ UN SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE?

A continuación, se procede a relacionar las **principales razones que impulsan la creación de un Sistema de Gestión de Compliance**:

(i) Cultura de ética empresarial sólida:

Se pretende realizar a través del Sistema de Gestión de Compliance una orientación enfocada al comportamiento adecuado y correcto, dentro de la cultura empresarial establecida, y con lo que ello conlleve, tanto por parte de directivos como de empleados.

(ii) Responsabilidad y multas:

Con el objetivo de, a través de una gestión eficiente del Compliance, evitar la comisión de conductas que puedan derivar en responsabilidades penales/civiles, así como la imposición de sanciones y multas a **MEISA**.

(iii) Reclamaciones legales:

Para generar un ambiente de confianza y respeto a la ley y a la normativa aplicable, de tal manera que se eviten conductas que puedan llevar a reclamaciones de terceros contra **MEISA**.

(iv) Riesgo reputacional:

Contando con un sistema de gestión de Compliance fuerte y constantemente actualizado, garantizamos el mantenimiento de la reputación de **MEISA** y garantizando su valor, y al mismo tiempo evitando que la misma resulte perjudicada.

(v) Clientes:

Para mantener y garantizar el negocio con todos nuestros clientes, dentro de una relación de completa confianza, y con todas las garantías que puedan ser exigidas de que la actividad relacionada por **MEISA** cumple todas las leyes y reglamentos aplicables a la misma.

Por tanto, un Sistema de Gestión de Compliance contribuye a garantizar y aumentar el valor reputacional de **MEISA**, mantener las relaciones de confianza con todos los terceros que con los que puedan existir relaciones comerciales, y también la garantía de mantenimiento de un ambiente de trabajo constantemente protegido y en constante revisión, de cara a los propios trabajadores de la Compañía.

5. PARTES INTERESADAS

MEISA trata de dar respuesta y cumplir con las expectativas y objetivos de sus partes interesadas mediante el diálogo, la transparencia y la confianza. Su meta es hacer frente a los distintos desafíos que se puedan plantear a lo largo de su actividad.

Los esfuerzos de la Compañía se centran en la mejora continua de los procesos de diálogo, cumpliendo los compromisos adquiridos con todas las partes interesadas.

La metodología que se ha empleado para la determinación de las partes interesadas se ha basado en el trabajo ya realizado en el ámbito de la RSC y en un proceso de reflexión interno:

1. Se ha tomado como referencia lo ya estipulado por la Compañía en su Memoria de Responsabilidad Corporativa (RSC), entendiendo éstas como grupos o personas que representan a cosas o intereses medioambientales o sociales y que afectan o son afectados, directa o indirectamente, por el desempeño de la actividad de una organización.
2. Asimismo, se han considerado todas aquellas partes interesadas, tanto internas como externas que, de algún modo, se relacionan o tienen algún tipo de incidencia sobre el Sistema de Gestión de Compliance y con lo dispuesto en la presente Política.
3. Partiendo de la citada relación de partes interesadas, se ha llevado a cabo un proceso de reflexión interno respecto a cómo podrían verse afectadas cada una de ellas por el Sistema de Gestión de Compliance, valorándose sus necesidades y expectativas.

A continuación, se describen las diferentes partes interesadas de **MEISA**.

(i) Internas:

- **Órgano de Administración**

El Órgano de Administración de la Compañía es consciente de la importancia del Sistema de Gestión de Compliance, asumiendo completamente su papel responsable.

Las necesidades y expectativas que pueden derivar del Sistema de Gestión de Compliance para esta parte interesada son, entre otras:

- Garantía de la rentabilidad, sostenibilidad y crecimiento de la Compañía.
 - Fomento del comportamiento ético dentro de la Compañía.
 - Facilitar la gestión del desarrollo de la actividad de **MEISA** en consonancia con el apetito de riesgo de la Compañía.
 - Refuerzo de la reputación e imagen de la Compañía.
- **Empleados**

El pilar de la Compañía reside en los empleados. **MEISA** trabaja con el ánimo de atraer y mantener profesionales de talento que estén comprometidos con sus valores y principios con el fin de que enriquezcan su equipo. Fomenta un entorno de trabajo en el que su personal pueda desarrollarse personal y profesionalmente, satisfaciendo y dando respuesta a las necesidades de éstos.

Las necesidades y expectativas que pueden derivar del Sistema de Gestión de Compliance para los empleados de **MEISA** son, entre otras:

- Garantía de un entorno laboral seguro y agradable.
- Garantía de que la Compañía es respetuosa con los derechos de los trabajadores (estabilidad laboral; igualdad de oportunidades; conciliación con la vida personal; remuneración justa).
- Claridad y adecuación de la estrategia y de los objetivos, que contribuye, a su vez, a facilitar el cumplimiento de los mismos.
- Fomento de la formación y el desarrollo profesional.
- Fomento de la transparencia dentro de la Compañía.
- Facilitar el diálogo con la Compañía.
- Refuerzo de la reputación e imagen de la Compañía.

El comportamiento de determinados miembros de la Compañía, como consecuencia de la posición que ocupan en la estructura organizativa de **MEISA**, resulta especialmente relevante para preservar su reputación y asegurar el cumplimiento de sus compromisos, al entender que, debido a sus cargos y sus funciones, tienen mayor capacidad de actuación y toma de decisiones en nombre de la Compañía y ejercen una influencia relevante en la forma en que se desenvuelven los negocios de **MEISA**.

Los miembros de la Compañía que ocupan posiciones **especialmente expuestas** son los **Delegados y Responsables de Área**.

Resulta necesario que las personas que ocupen tales posiciones tengan una actitud ejemplarizante y sean escrupulosos en el cumplimiento de la normativa interna, por la influencia que pudieran tener sus actuaciones en la reputación de la Compañía y en el grado de cumplimiento de sus compromisos.

En este sentido, **MEISA** pone especial foco en la sensibilización y formación de los Delegados y Responsables de Área, garantizando que éstos conozcan el Sistema y se comprometan a cumplirlo e inculcarlo y garantizar su cumplimiento respecto del resto de empleados.

(ii) Externas:

- Proveedores

MEISA se compromete a crear y mantener relaciones de mutuo beneficio. Sus proveedores son aliados estratégicos y la interacción con los mismos se basa en un esquema de colaboración que beneficia a ambas partes basado en una relación de confianza.

La Compañía promueve y transmite entre sus proveedores el compromiso y respeto con la cultura ética empresarial. Es imprescindible para **MEISA** contar con proveedores que estén en consonancia con sus valores y objetivos.

Las necesidades y expectativas que pueden derivar del Sistema de Gestión de Compliance para los proveedores de **MEISA** son, entre otras:

- Garantía de transparencia y equidad por parte de la Compañía en los procedimientos de homologación y selección de proveedores, así como en la contratación.
- Garantía de precios justos y competitivos.
- Garantía de cumplimiento de las condiciones contractuales.
- Garantía de ética empresarial y respeto a sus valores.
- Refuerzo de la reputación e imagen.

- Clientes

El objetivo de **MEISA** es conseguir la satisfacción de sus clientes. La Compañía pone todos los medios necesarios para fortalecer la comunicación entre la empresa y sus clientes, mejorando así las relaciones con éstos y satisfacer sus necesidades ofreciendo sus servicios con el cumplimiento de los mayores estándares de transparencia y confianza, asegurando una relación a largo plazo.

Las necesidades y expectativas que pueden derivar del Sistema de Gestión de Compliance para los clientes de **MEISA** son, entre otras:

- Garantía de obtención de productos y servicios de calidad y en los plazos fijados.
- Garantía de ajuste al costo previsto; así como de obtención de precios justos y competitivos.
- Garantía de cumplimiento de los requisitos contractuales por parte de la Compañía.
- Generación de confianza y asentamiento de la relación.
- Garantía de ética empresarial y respeto a sus valores.
- Garantía del cumplimiento por parte de la Compañía en el desarrollo de su actividad con los requisitos en materia de calidad, seguridad y medioambiente.
- Refuerzo de la reputación e imagen.

- **Comunidades**

MEISA busca crear relaciones de futuro. La Compañía colabora con las comunidades donde realizan sus operaciones y con las diferentes entidades de ámbito social y medioambiental con el fin de estabilizar el desarrollo económico, social y cultural.

Las necesidades y expectativas que pueden derivar del Sistema de Gestión de Compliance para las comunidades son, entre otras:

- Fomento de empleo en las comunidades locales.
- Fomento del desarrollo.
- Garantía de respeto al medio ambiente y a la salud pública por parte de la Compañía.
- Garantía de ética empresarial y transparencia.

- **Autoridades**

La relación de **MEISA** con las autoridades se basa en el respeto. El personal de la Compañía 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 soborno.

Las necesidades y expectativas que pueden derivar del Sistema de Gestión de Compliance para las autoridades con las que **MEISA** se relaciona son, entre otras:

- Garantía de ética empresarial.
- Garantía de colaboración y transparencia en el acceso a información.

- **Socios de Uniones Temporales de Empresas**

La Compañía establece en su operativa de negocio, de forma puntual y atendiendo a motivos técnicos, económicos u organizativos que así lo requieran, Uniones Temporales de Empresas (UTEs). Estos socios deberán acreditar la aplicación de estándares de cumplimiento similares a los de **MEISA**.

Las necesidades y expectativas de los socios de las Uniones Temporales de Empresas que pueden derivar del Sistema de Gestión de Compliance son, entre otras:

- Cumplimiento normativo y contractual.
- Transparencia en la gestión y en la toma de decisiones.
- Control y seguimiento del desempeño.
- Cumplimiento de plazos y objetivos.
- Gestión adecuada y optimización de los recursos compartidos.
- Colaboración leal y gestión ética y profesional.

- **Asesores externos**

MEISA recibe en determinadas áreas asesoramiento externo por parte de profesionales en las materias seleccionadas. La Compañía se encuentra comprometida con las mejores prácticas de negocio, por lo que busca la especialización en áreas como la privacidad, protección de datos o el compliance penal.

Las necesidades y expectativas de los asesores externos que pueden derivar del Sistema de Gestión de Compliance son, entre otras:

- Colaboración activa de los responsables internos.
- Confidencialidad en la información compartida.
- Valoración, uso efectivo y aplicación de sus recomendaciones.
- Trato transparente y respetuoso.

6. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Dentro del Sistema de Gestión de Compliance, el **Modelo de Prevención de Delitos** tiene una especial relevancia.

La **Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal**, tras la entrada en vigor de esta Ley Orgánica, las personas jurídicas pasaron a ser penalmente responsables de determinados delitos cometidos por sus directivos o empleados en el ejercicio de sus cargos.

La Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo, en vigor desde el 1 de julio, incrementa la importancia de que las empresas cuenten con Sistemas de Prevención de Riesgos Penales al incidir dicha reforma especialmente en el reconocimiento expreso de que el cumplimiento de la legalidad exime de responsabilidad penal y en la concreción normativa de las medidas de prevención, vigilancia y control que la persona jurídica debe adoptar.

En su *artículo 31 bis 5 CP* establece que el modelo de organización y gestión deberá constar de los siguientes pilares:

1. **Identificación las actividades** en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
2. Establecimientos de **protocolos o procedimientos** que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquellos.
3. Disposición de modelos de gestión de los **recursos financieros** adecuados para impedir la comisión de delitos.
4. Imposición de la **obligación de informar** de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar.

5. Establecimiento de un **sistema disciplinario que sancione** el incumplimiento de las medidas de control.
6. Realización de una **verificación periódica del modelo** y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones o cuando se produzcan cambios en la Compañía, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

El detalle de los **elementos y órganos** que intervienen en el funcionamiento del Modelo se encuentra descrito en el **Manual de Prevención de Riesgos Penales**.

(i) Compromiso del Órgano de Administración de la Compañía:

El cumplimiento empieza por la cúpula.

El Órgano de Administración de **MEISA** asume completamente su papel de responsable, con el objetivo de desarrollar e implementar un Sistema de Gestión de Compliance basado en la aplicación de políticas y procedimientos adecuados que garantizan el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables.

No obstante, el Órgano de Administración también es consciente, de que el nombramiento de un responsable de cumplimiento no la exime de su responsabilidad última de establecer un Modelo de Prevención de Delitos efectivo.

El Órgano de Administración de **MEISA** comunica su compromiso claro, sin excepciones, con el cumplimiento normativo penal, con la idea en mente de que, para asegurar el cumplimiento íntegro de la Compañía, se debe predicar con el ejemplo, y sometiéndose al control exhaustivo, correspondiente a su jerarquía dentro de la empresa. Además, la Dirección asegura que cumple con los requisitos de esta Política de Compliance y del Modelo de Prevención de Delitos implantado.

MEISA reitera su compromiso incondicional con la revisión continua de su Modelo de Prevención de Delitos. Dada la importancia que el Órgano de Administración le da a la materia de cumplimiento normativo penal, ésta será discutida de manera habitual, y con exhaustividad, en las reuniones que mantenga el Órgano de Administración para supervisar el control y la buena marcha de la Compañía.

(ii) Órgano de Cumplimiento:

El Consejo de Administración de la Compañía ha designado a **D. Raúl Clemente Herrera** para que actúe en calidad de "Responsable de Compliance", ("Compliance Officer").

El Compliance Officer tiene una visión global y generalizada de la empresa, y es consciente de los problemas y retos que asume la misma a nivel organizativo. Asimismo, consta de una comprensión jurídica y económica de los problemas de cumplimiento normativo por lo que el Consejo de Administración considera que es la persona más indicada para ejecutar las funciones de Compliance Officer, además de contar con un inmenso grado de fiabilidad y con la confianza del Consejo.

Se puede encontrar la relación de las funciones del Compliance Officer en el **Manual de Prevención de Riesgos Penales** de la Compañía.

(iii) Identificación y evaluación de riesgos y el desarrollo de medidas correctivas:

El proceso en el que se basa todo el Modelo de Prevención de Delitos está completamente documentado, con el fin de identificar y evaluar los riesgos de cumplimiento penal, para posteriormente desarrollar medidas correctivas.

La filosofía de prevención de riesgos penales de **MEISA** se basa en un ciclo completo de gestión de riesgos, que comprende las siguientes cinco fases:

1. **Establecimiento del contexto:** determinando, por una parte, el **entorno externo** en el que **MEISA** busca conseguir sus objetivos, incluyendo, por ejemplo, el entorno legal, social, económico, financiero, cultural, político, reglamentario, tecnológico, competitivo, etc.; y, por otra parte, el **entorno interno** constituido por todo aquello que, en el seno de la Compañía, pueda influir en la manera en que gestionará el riesgo, por ejemplo: su gobierno, estructura, funciones, políticas, objetivos, estrategias o la propia organización funcional.
2. **Identificación de riesgos:** proceso que comprende la búsqueda, el reconocimiento, la descripción y registro de los riesgos.
3. **Análisis de los riesgos:** consiste en la comprensión del riesgo para permitir la toma de decisiones considerando las causas y fuentes del riesgo, sus consecuencias y la probabilidad de que dichas consecuencias puedan materializarse.
4. **Evaluación de los riesgos:** valoración del nivel de riesgo conocido durante el proceso de análisis, determinando cuáles deberán ser objeto de tratamiento y con qué prioridad se tratará cada uno.
5. **Tratamiento de los riesgos:** implica la identificación e implementación de acciones correctivas o evolutivas para erradicar, prevenir o mitigar los riesgos o sus consecuencias.

La metodología utilizada por **MEISA** para realizar su evaluación de riesgos penales se encuentra descrita en detalle en el Documento **Metodología Evaluación de Riesgos Penales**.

MEISA desarrollará los documentos pertinentes analizando los riesgos, exponiendo las diferentes medidas correctivas a implementar, así como revisará todos los documentos con los que ya cuenta relativos al cumplimiento (véase el Código de Conducta de Empleados, Directivos y Personal Intermedio, la política Anticorrupción o el Código de Proveedores y Clientes).

7. COMUNICACIÓN DE POSIBLES RIESGOS E INCUMPLIMIENTOS

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

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

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

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

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

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

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

8. RÉGIMEN SANCIONADOR

Del mismo modo que el Código de Conducta establece un Canal Ético para garantizar la detección de casos de incumplimiento gracias a la colaboración de los empleados, también se establece en el mismo Código un **Régimen Sancionador**, en el cual se detallan todas las conductas que pueden ser susceptibles de sanción.

La Compañía, amparada en su capacidad sancionadora establecida en el Estatuto de los Trabajadores, analizará caso por caso el incumplimiento del que se trate, e impondrá la sanción que mejor pueda servir como medida correctiva. Las sanciones establecidas van desde la suspensión de empleo y sueldo por un período determinado de tiempo, hasta el despido disciplinario.

9. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN

La implantación de esta Política debe ir acompañada de la difusión y sensibilización adecuada sobre la importancia del **Sistema de Gestión de Compliance** y, en concreto, del **Modelo de Prevención de Delitos de MEISA**.

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

10. SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN

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

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

11. APROBACIÓN

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

En Argamasilla de Calatrava, a 18 de diciembre de 2025

