



# Código Ético

---

# ÍNDICE

Carta del Presidente

<b>01</b>	<b>Premisa</b>	<b>3</b>
<b>02</b>	<b>Definiciones</b>	<b>4</b>
<b>03</b>	<b>Ámbito de aplicación y destinatarios del Código</b>	<b>5</b>
<b>04</b>	<b>Comunicación y divulgación</b>	<b>6</b>
<b>05</b>	<b>Principios</b>	<b>7</b>
	5.1 El trabajo y las personas	7
	5.2 Salud y seguridad	8
	5.3 Medio ambiente y territorio	9
	5.4 Relaciones con clientes, proveedores y colaboradores	10
	5.5 Legalidad	11
	5.6 Información y propiedad intelectual	13
	5.7 Medios de comunicación, uso de las redes sociales y del sitio web	13
	5.8 Liberalidad y obras benéficas	14
<b>06</b>	<b>Incumplimiento del Código Ético</b>	<b>15</b>
<b>07</b>	<b>Modelo ex 231/2001</b>	<b>15</b>
<b>08</b>	<b>Denuncias de infracciones del Código Ético</b>	<b>16</b>

Historia de las versiones



Estimados colaboradores, socios y partes interesadas,

con gran orgullo os presento nuestro Código Ético, un documento que representa los valores fundamentales de nuestra empresa y guía nuestras acciones diarias en un mercado global en constante evolución.

Como empresa multinacional, operamos en un contexto caracterizado por diversidades culturales, normativas y sociales que enriquecen nuestro trabajo y al mismo tiempo requieren estándares de conducta elevados y comunes.

Este Código ha sido creado con el objetivo de definir claramente los principios y las directrices que inspiran nuestras decisiones, garantizando un conducta ética, responsable y transparente en todos los ámbitos de la empresa.

Nuestro compromiso se basa en unos valores fundamentales: el respeto a las personas, el fomento de la diversidad, la integridad en las relaciones profesionales y la contribución al desarrollo sostenible.



No sólo deseamos ser un modelo para quienes trabajan con nosotros, sino también para las comunidades en las que operamos, contribuyendo positivamente a su progreso y bienestar.

Este Código Ético no es sólo un conjunto de regulaciones, sino un verdadero instrumento de crecimiento y cohesión.

Ha sido diseñado para anticipar los desafíos del futuro, fomentando una cultura empresarial basada en la confianza mutua, la transparencia y la excelencia.

Confío en que cada uno de vosotros sabrá hacer propios e interpretar los principios recogidos en este documento, contribuyendo al fortalecimiento de nuestra reputación y a la creación de un entorno de trabajo respetuoso, integrador y responsable.

Os invito a hacer del Código Ético una brújula en vuestro trabajo cotidiano, una constante referencia para las decisiones a las que nos enfrentamos.

Sólo juntos podemos consolidar nuestro éxito, construyendo un futuro sólido y sostenible, con el máximo respeto de los valores que nos caracterizan.

Gracias por vuestro trabajo y por la colaboración que aportáis cada día a nuestra empresa.

Con estima,

**Stefano Sonzogni**

Presidente



# Premisa 01

El Código Ético de MEI contiene los principios fundamentales que guían nuestra actividad. Creemos firmemente que estos principios no son una mera declaración; constituyen nuestros valores éticos y morales, que nos permiten crear un mejor entorno de trabajo para todos y, en consecuencia, aportar resultados y beneficios a toda la Empresa y a todos los Destinatarios de este Código.



## 02 Definiciones

"Cliente (s)" se refiere a los clientes de MEI;

"Código" o "Código Ético": significa este documento de Código Ético;

"Colaborador (es)": aquellos que, directa o indirectamente, de forma permanente o temporal mantengan una relación de colaboración, consultoría o realicen tareas por cuenta y/o en nombre de MEI, incluidos distribuidores y agentes;

"Destinatario (s)": las personas indicadas en el artículo 3 siguiente;

"Empleado (s)": trabajadores subordinados o parasubordinados, incluidos los colaboradores de proyectos, trabajadores temporales y contratados, becarios, aprendices, etc.

"Proveedor (es)" significa los proveedores de bienes o servicios para MEI

"MEI" o "Empresa": significa MEI S.r.l. y todas las empresas del Grupo MEI.

"Gerente (s)" significa las personas que ocupan puestos de supervisión y/o son directamente responsables de la gestión de los Empleados o Colaboradores.

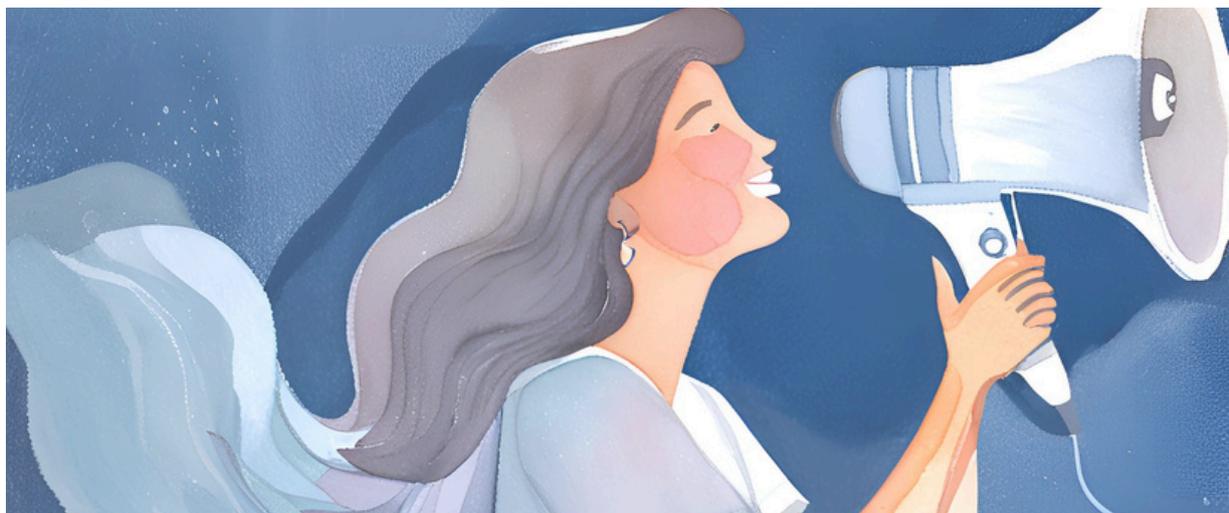


## Ámbito de aplicación y destinatarios del Código 03

Serán considerados destinatarios del Código y, por tanto, estarán obligados a observar los principios contenidos en el mismo:

- quienes desempeñen, incluso de facto, funciones de gestión, administración, dirección o control de MEI o de alguna de sus unidades organizativas, incluidos los órganos sociales (Administradores, Auditores de Cuentas, Auditores, Consejo de Supervisión, etc.);
- Empleados y Colaboradores;
- todas las personas que en cualquier caso actúen en nombre y por cuenta de MEI en la medida en que estén vinculadas a MEI por relaciones jurídicas contractuales de colaboración;
- los Proveedores.

El Código Ético es válido para todas las empresas del grupo MEI.



## 04 Comunicación y divulgación

El Código Ético está disponible en los distintos idiomas de los países en los que se encuentran MEI y las empresas del Grupo.

El Código Ético está disponible y publicado en el sitio web de MEI <https://meisystem.com/it/legal>.

MEI, con la ayuda de la dirección, se compromete a difundir el Código Ético y a dar a conocer su contenido a los destinatarios.

Los Empleados y Colaboradores tienen la obligación de informarse sobre el contenido del Código Ético y adecuar su conducta a los principios en él enunciados, dirigiéndose, si es necesario, a sus Responsables o al Consejo de Vigilancia en caso de necesidad de aclaración y comunicando cualquier infracción a través de los canales indicados en este documento.



# Principios 05

## 5.1 El trabajo y las personas

MEI respeta y protege los derechos fundamentales de las personas y, para garantizar un entorno y unas condiciones de trabajo que respeten la dignidad y la integridad moral, promueve el respeto mutuo y la cooperación.

MEI defiende los principios de igualdad de oportunidades e inclusividad, valorando la diversidad como clave para el diálogo y el desarrollo. La Empresa no tolera comportamientos discriminatorios por motivos de raza, creencias religiosas, edad, salud, opiniones políticas y sindicales, nacionalidad, orientación sexual y, en general, relacionados con cualquier característica íntima de la persona.

MEI no acepta y repudia cualquier comportamiento que atente o coarte la libertad, la personalidad y la profesionalidad de las personas, por lo que prohíbe -a modo de ejemplo- cualquier acto de acoso, intimidación, abuso de posición de autoridad, hostigamiento y cualquier actividad que pueda constituir (aunque sólo sea potencialmente) explotación, trabajo forzoso, reducción a un estado de esclavitud o sometimiento.

MEI también rechaza cualquier forma de explotación infantil, reconociendo en cambio la importancia de las colaboraciones legítimas en materia de formación y prácticas y cultivando relaciones con instituciones educativas o de formación con este fin.

La Empresa considera esencial promover un modelo de responsabilidad social que le permita conciliar sus objetivos empresariales con el bienestar y las necesidades de sus empleados.

MEI sólo utiliza contratos de trabajo regulares en cumplimiento de la legislación aplicable, y prohíbe expresamente cualquier forma de empleo irregular (incluido el empleo de ciudadanos extracomunitarios sin permiso de residencia regular). MEI basa su política de remuneración en la adecuación, la equidad y la objetividad, y se preocupa por el crecimiento profesional de cada empleado, proponiendo para ello iniciativas y vías de formación y actualización de competencias.

Los empleados y colaboradores de MEI no podrán participar en actividades políticas durante el horario laboral, y reconocen que cualquier participación en dichas actividades es a título personal.

### ¿QUÉ HACER?

- Se insta a los beneficiarios a contribuir activamente a la creación de un entorno de trabajo sereno y respetuoso, absteniéndose de cualquier conducta contraria a los principios enunciados en el presente apartado.
- MEI invita a los Destinatarios a denunciar a través de los canales indicados en este Código las conductas discriminatorias o situaciones lesivas de la dignidad personal de las que tengan conocimiento, manteniendo la confidencialidad y sensibilidad que el contexto requiere.

## 5.2 Salud y seguridad

Con el fin de proteger la integridad psicofísica de las personas, MEI implementa las medidas de seguridad e higiene necesarias y adecuadas, sensibilizando a sus Empleados y Colaboradores - a través de actividades específicas de formación, información y comunicación - en el respeto de dichas medidas y en la adopción de conductas responsables de prevención de riesgos.

MEI siempre ha prestado especial atención al cuidado y la limpieza de los espacios y activos de la empresa, que contribuyen a crear un entorno de trabajo adecuado y confortable.

MEI desapruueba enérgicamente el consumo de sustancias alcohólicas o estupefacientes, el juego y otras formas de adicción, no sólo cuando afectan al rendimiento laboral, sino también y especialmente en la medida en que comprometen la salud y la vida de las personas.

MEI se preocupa por la salud y el bienestar de sus Empleados y Colaboradores, y para ello aplica y promueve políticas de bienestar.

## ¿QUÉ HACER?

- Los empleados y colaboradores, así como los receptores que visiten MEI, están obligados a seguir las normas y directrices de seguridad de las instalaciones de MEI.
- Se pide a todos los destinatarios que cooperen con los responsables del sistema de salud y seguridad de la empresa, informándoles también de cualquier riesgo y convirtiéndose así en parte activa y diligente en la protección de la salud y la seguridad de todos.
- Es importante no pasar por alto en ningún caso situaciones que puedan, incluso potencialmente, constituir un riesgo para la salud y la seguridad.
- Se pide a los empleados que colaboren para mantener las instalaciones de la empresa limpias y ordenadas, siguiendo las instrucciones dadas por MEI.



## 5.3 Medio ambiente y territorio

MEI reconoce que el medio ambiente es un activo valioso y un valor primordial para las empresas, y se compromete a preservarlo y a fomentar una cultura de protección y mejora del medio ambiente.

Este factor se tiene en cuenta tanto en las decisiones estratégicas y de negocio, como en la gestión operativa y productiva de la empresa, con vistas al compromiso con un modelo de responsabilidad social corporativa que integre la cultura de la sostenibilidad y su implementación en los procesos y actividades de la empresa.

La protección del medio ambiente es un criterio especialmente importante a la hora de elegir las tecnologías y soluciones adoptadas en los productos de MEI, con el fin de ajustar la investigación y la innovación tecnológica al principio de desarrollo sostenible y responsable. MEI se esfuerza por formar parte de una cadena de suministro respetuosa con el medio ambiente, de la que se beneficien clientes y usuarios finales.

También se promueve y fomenta la optimización del uso de los recursos naturales y la reducción de los residuos. Con esta idea en mente, las instalaciones de MEI se construyen y explotan teniendo muy en cuenta la protección del medio ambiente y el territorio, minimizando las actividades contaminantes y cumpliendo la legislación vigente en materia de gestión de residuos.

MEI pretende contribuir al bienestar y crecimiento de las comunidades en las que se ubican sus oficinas, entre otras cosas comprometiéndose e invitando a respetar el patrimonio cultural y el paisaje.

### **¿QUÉ HACER?**

Los empleados deben evitar cualquier forma de contaminación, evitar el derroche de agua o energía y seguir las normas de separación de residuos.

## **5.4 Relaciones con clientes, proveedores y colaboradores**

MEI cuida que las relaciones con clientes, proveedores y colaboradores estén marcadas por la equidad, la transparencia y la buena fe, favoreciendo el diálogo, consciente de que la confianza mutua y la colaboración contribuyen al bienestar y al progreso de todos.

MEI emplea colaboradores y mantiene relaciones con clientes y proveedores de reputación fiable, que desarrollan sus actividades en cumplimiento de la legalidad y en línea con los principios éticos de este Código.

MEI ofrece a sus clientes productos de alta calidad y garantiza un elevado nivel de servicio al cliente.

### ¿QUÉ HACER?

- Se anima a los empleados y colaboradores a adoptar una actitud correcta y transparente hacia cualquier parte externa, y a trabajar con profesionalidad y buena disposición.
- Se debe proporcionar a los Clientes, Proveedores y Colaboradores todo el apoyo necesario para la correcta continuación y/o finalización de la relación contractual, también a través de la atención constante de sugerencias y reclamaciones.

## 5.5 Legalidad

MEI reconoce que la legalidad es esencial para la vida de una empresa, por lo que insta a sus Destinatarios a respetar las leyes y normativas aplicables, fomentando un comportamiento transparente y honesto.

Las actividades y la organización de MEI siguen y cumplen la normativa aplicable en materia de gestión financiera y contable, cumplimiento corporativo y gestión documental y trazabilidad de las operaciones.



MEI prohíbe las conductas dirigidas a influir indebidamente, a obtener ventajas indebidas o que en cualquier caso puedan constituir soborno, y asimismo se prohíbe aceptar beneficios si se ofrecen en un intento de obtener favoritismos. Esta prohibición afecta también y en particular a las relaciones con las Administraciones Públicas, las Autoridades de Control y las Autoridades Judiciales.

MEI pide a los Destinatarios que eviten cualquier situación de conflicto entre los intereses personales y los de la Empresa.

La empresa también prohíbe categóricamente el blanqueo de dinero, la recepción de bienes robados y el autoblanqueo.

En ningún caso la persecución del interés de la Empresa o la obtención de una ventaja para ella podrá justificar una conducta ilícita o deshonesta.

## ¿QUÉ HACER?

- En caso de duda, los Empleados y Colaboradores deben verificar la legalidad de la conducta, pudiendo recurrir para ello a sus superiores o al departamento jurídico.
- MEI sólo podrá ser representada por quienes hayan sido expresamente autorizados y dentro de los límites señalados por dicha autorización; asimismo, las relaciones con las Administraciones Públicas, Autoridades de Control y Autoridades Judiciales sólo podrán ser mantenidas por empleados expresamente autorizados para ello.
- Si se produce una situación que pueda dar lugar a un conflicto de intereses, deberá informarse inmediatamente de este riesgo a su responsable o a la persona de contacto en MEI.
- En el caso de regalos ofrecidos por Clientes o Proveedores, no es apropiado que los Empleados acepten los bienes para su uso personal, por lo que MEI les exige que los entreguen a la Empresa para su redistribución o donación a organizaciones benéficas.
- Los destinatarios deben evitar cualquier conducta que pueda estar comprendida en las prohibiciones de soborno expuestas anteriormente; si los destinatarios tienen alguna duda sobre si una solicitud puede estar comprendida en las conductas prohibidas, deben comprobarlo, también poniéndose en contacto con su Responsable o con el contacto de MEI.

## 5.6 Información y propiedad intelectual

MEI se compromete a mantener la confidencialidad de la información confidencial de la que tenga conocimiento, e invita a los Destinatarios a hacer lo mismo, evitando el uso de dicha información de forma indebida o incorrecta o dirigida a la persecución de intereses impropios o a la obtención de ventajas indebidas.

MEI reconoce la importancia de proteger la privacidad de las personas, y ajusta sus actividades y gestión a la normativa aplicable y a las mejores prácticas existentes.

Los conocimientos técnicos y comerciales desarrollados, el saber hacer y la propiedad intelectual de MEI constituyen activos de la Empresa y, como recurso fundamental de la misma, cada Destinatario (en particular Empleados y Colaboradores) se obliga a no divulgarlos a terceros y a utilizarlos de acuerdo con las indicaciones facilitadas, siendo consciente de que el uso o divulgación indebidos de tales conocimientos causarían un daño irreparable a MEI.

En lo que respecta a los Empleados por cuenta ajena, estas obligaciones se mantienen incluso después del cese de la relación laboral.

### ¿QUÉ HACER?

- Los empleados y colaboradores están obligados a seguir las instrucciones y aplicar las medidas establecidas por MEI para la protección de la confidencialidad y seguridad de la información.
- En caso de duda sobre el carácter confidencial o secreto de la información y/o la conveniencia de compartir determinada información con colegas o partes externas, los Empleados deben ponerse en contacto con su Responsable o con el departamento jurídico.
- Los Destinatarios sólo podrán utilizar la marca de MEI si cuentan con autorización expresa y dentro de los límites de dicha autorización.

## 5.7 Medios de comunicación, uso de redes sociales y del sitio web

En el contexto de su trabajo o relaciones mutuas, MEI invita a los Destinatarios a un uso responsable y profesional de los medios sociales, de conformidad con los principios establecidos en este Código.

Sólo los empleados debidamente autorizados para ello pueden publicar contenidos en el sitio web de la empresa y en las redes sociales, así como mantener relaciones con los medios de comunicación.

Dada la enorme resonancia e impacto reputacional que puede derivarse, MEI invita a los Destinatarios al máximo cuidado en la valoración de los contenidos y materiales a difundir en cumplimiento de la normativa vigente y con pleno respeto a la libertad, integridad y dignidad de las personas y sin dañar, ni siquiera indirectamente, la imagen, reputación y credibilidad de la Empresa. Los empleados de MEI deberán abstenerse en todo caso de cualquier comunicación, comportamiento o declaración que pueda dañar la imagen de la Empresa.

### ¿QUÉ HACER?

- Los empleados y colaboradores deben hacer un uso responsable de las redes sociales, evaluando cuidadosamente los contenidos que van a publicar
- Los empleados y colaboradores no deben divulgar información falsa, confidencial o que pueda dañar la imagen de MEI.

## 5.8 Liberalidad y obras benéficas

MEI participa activamente en iniciativas de liberalidad y compromiso social, y también las promueve entre sus Empleados. Para ello, creó la Fundación MEI, que participa constantemente en actividades y proyectos benéficos en todo el mundo.



# 06 Incumplimiento del Código Ético

El cumplimiento de los principios de este Código se considerará parte esencial de las obligaciones contractuales de todos los empleados de MEI en virtud y de conformidad con la legislación aplicable. Por lo tanto, las violaciones de los principios de este Código pueden dar lugar a la incoación de un procedimiento disciplinario y, eventualmente, a la adopción de medidas apropiadas.

En los casos más graves, el incumplimiento de los principios de este Código puede constituir también causa justa de rescisión del contrato de trabajo o de revocación con efecto inmediato del mandato, delegaciones/apoderamientos y poderes otorgados.

Del mismo modo, cualquier infracción de los principios de este Código por parte de otros destinatarios será evaluada con vistas a la continuación de las relaciones contractuales.

## Modelo ex 231/2001

El presente Código Ético forma parte integrante del Modelo de Organización, Gestión y Control, de conformidad con el Decreto Legislativo nº 231/2001 aprobado por el Consejo de Administración de MEI S.r.l.

# 08 Denuncias de infracciones del Código Ético

En caso de que tengan conocimiento de una conducta contraria al presente Código Ético, los destinatarios podrán comunicárselo a su superior o a su persona de contacto en MEI.

También es posible realizar dicha denuncia a través del canal especial establecido por el MEI en virtud de un decreto legislativo. 24/2023, siguiendo el procedimiento de Denuncia de irregularidades. Este sistema garantiza la confidencialidad de la identidad de las personas implicadas y del contenido de la denuncia, y prohíbe cualquier forma de represalia contra quienes realicen denuncias de irregularidades que lleguen a su conocimiento en el marco de su relación laboral y de colaboración con MEI.

# Historia de las versiones

Versión	Aprobación	Fecha de aprobación	Notas
1.0	Consejo de Administración de Mei Srl	22/11/2024	Primera versión del documento