

# Modello Organizzativo *ex D. Lgs. 231/2001*

---

**Codice Etico**



2021

---



---

## PREMESSA

**Biomet S.p.A.** (“Biomet”) è una società per azioni italiana fondata nel 2018 che opera nell’ambito della produzione di BioGNL da rifiuti organici.

Biomet è socio unico di **Biomet GNL S.r.l.** (“Biomet GNL”), società attiva nella liquefazione del gas e trasporto di BioGNL.

Alla luce delle attività svolte, Biomet e Biomet GNL (le “Società”) sono fermamente consapevoli dell’importanza prioritaria di agire in modo etico e nel pieno rispetto delle normative vigenti, ritenendo che una condotta corretta sia la base dello sviluppo e del progresso aziendale.

Pertanto, le Società hanno comunemente deciso di adottare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (“**Modello Organizzativo**”) finalizzato a prevenire - o, quanto meno, mitigare - il rischio di commissione dei reati presupposto nel loro interesse o vantaggio.

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, costituisce il Modello Organizzativo di Biomet e Biomet GNL, ovvero un insieme di principi, regole di condotta e procedure volti a disciplinare l’organizzazione, la gestione e il controllo dell’attività aziendale, nel rispetto della propria *corporate governance*.

Attraverso il Modello Organizzativo, dunque, le Società si impegnano a garantire correttezza e trasparenza nell’assunzione delle decisioni, nonché ad istituire opportuni controlli sulla loro effettiva osservanza, allo scopo di prevenire il rischio di condotte illecite o sintomatiche di propositi illeciti che potrebbero essere posti in essere nello svolgimento dell’attività aziendale.

Biomet e Biomet GNL sono a disposizione per fornire eventuali chiarimenti in merito ai contenuti del proprio Modello Organizzativo.

---

\* \* \* \*

Il presente codice etico (“Codice Etico”) enuncia i valori e principi fondamentali cui Biomet e Biomet GNL si ispirano nella conduzione delle proprie attività e delle relazioni sia interne che esterne.

Il Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale del modello di organizzazione, gestione e controllo implementato e adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (“Modello Organizzativo”) e abbraccia in modo ampio il ruolo e i rapporti delle due Società con i propri collaboratori e partner contrattuali.

\* \* \* \*

---

## Indice

<b>PREMESSA</b> .....	<b>2</b>
<b>1. I VALORI DI BIOMET E BIOMET GNL</b> .....	<b>6</b>
1.1 Il rispetto del principio di legalità.....	6
1.2 Il rispetto per l'ambiente e la tutela del clima .....	6
1.3 Imparzialità.....	6
1.4 Riservatezza.....	6
1.5 Completezza e trasparenza dell'informazione.....	7
1.6 <i>Whistleblowing</i> e tutela del segnalante.....	7
1.7 Responsabilità verso la collettività.....	7
1.8 Lotta alla corruzione e ai conflitti d'interesse.....	7
1.9 Omaggi.....	8
1.10 Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti .....	8
1.11 Concorrenza leale .....	8
1.12 Trasparenza contabile.....	9
1.13 Sicurezza e salute.....	9
1.14 Tutela ambientale .....	9
<b>2. I DOVERI DEI VERTICI AZIENDALI</b> .....	<b>10</b>
<b>3. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI</b> .....	<b>10</b>
3.1 Valore delle risorse umane.....	10
3.2 Lavoro infantile .....	10
3.3 Selezione del personale.....	10
3.4 Costituzione del rapporto di lavoro.....	10
3.5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva .....	11
3.6 Gestione del personale.....	11
3.7 Formazione e addestramento .....	12
3.8 Coinvolgimento dei collaboratori.....	12
3.9 Intervento sull'organizzazione del lavoro.....	12
3.10 Doveri dei collaboratori .....	12
<b>4. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI ESTERNE</b> .....	<b>13</b>

---

<b>4.1</b>	<b>Relazioni con i clienti.....</b>	<b>13</b>
<b>4.2</b>	<b>Relazioni con i fornitori.....</b>	<b>13</b>
<b>4.3</b>	<b>Relazioni con la Pubblica Amministrazione.....</b>	<b>14</b>
<b>5.</b>	<b>VALIDITÀ E APPLICAZIONE DEL CODICE .....</b>	<b>15</b>

---

## 1. I VALORI DI BIOMET E BIOMET GNL

### 1.1 Il rispetto del principio di legalità

Tutti i destinatari del Modello e, più in generale, tutti i collaboratori, dipendenti, amministratori e partner contrattuali strategici di Biomet e Biomet GNL sono tenuti a rispettare con diligenza la legge, il Codice Etico, il Modello Organizzativo e i regolamenti interni. Il Codice Etico non sostituisce ma integra la normativa vigente: in nessun caso, il perseguimento dell'interesse di Biomet o di Biomet GNL può giustificare una condotta non conforme alla legge, al Codice Etico o al Modello Organizzativo.

### 1.2 Il rispetto per l'ambiente e la tutela del clima

Biomet e Biomet GNL riconoscono l'importanza dei valori etico-sociali e la salvaguardia dell'ambiente e del clima e si impegnano a una gestione orientata al bilanciamento dei legittimi interessi delle collettività in cui operano nel rispetto della legge.

Attraverso i propri progetti energetici, servizi e investimenti ecocompatibili, Biomet e Biomet GNL perseguono come obiettivo principale la tutela del clima, la valorizzazione dell'ambiente e il perseguimento di finalità di beneficio comune.

### 1.3 Imparzialità

Biomet e Biomet GNL evitano ogni forma di discriminazione e, in particolare, qualsiasi discriminazione basata su razza, etnia, nazionalità, religione, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, ceto, appartenenza sindacale, affiliazione politica, etc. verso qualunque soggetto interno o esterno alle Società.

### 1.4 Riservatezza

Biomet e Biomet GNL assicurano la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astengono dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

D'altro canto, i soggetti che collaborano con Biomet e Biomet GNL sono tenuti a mantenere riservate le informazioni di cui sono a conoscenza ed a non utilizzarle per scopi diversi da quelli afferenti alla propria attività.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la raccolta di informazioni riguardanti la vita privata di collaboratori, che non siano necessarie per il rispetto della legge e l'efficace attuazione dell'attività aziendale. Il personale di Biomet e Biomet GNL, nell'ipotesi in cui dovesse essere interpellato su preferenze, gusti personali o, in generale, sulla vita privata, è autorizzato a non rispondere e, comunque, a segnalare la circostanza all'Organismo di Vigilanza.

Nei rapporti con i propri interlocutori, Biomet e Biomet GNL si conformano alle disposizioni vigenti in materia di trattamento dei dati personali.

---

### **1.5 Completezza e trasparenza dell'informazione**

È politica di Biomet e Biomet GNL diffondere a tutti i livelli una cultura aziendale caratterizzata dalla condivisione delle informazioni necessarie quale elemento essenziale per lo sviluppo aziendale.

Ogni attività di comunicazione all'interno ed all'esterno delle Società rispetta le leggi, le regole e le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, completezza, trasparenza e accuratezza.

Biomet e Biomet GNL si impegnano, in particolare, a fornire informazioni complete, trasparenti, chiare e accurate, salvaguardando, tra le altre, le informazioni riservate e i segreti industriali, ai soggetti terzi con i quali intrattengono relazioni commerciali circa l'andamento delle proprie attività.

### **1.6 Whistleblowing e tutela del segnalante**

Biomet e Biomet GNL promuovono e incoraggiano la pratica delle segnalazioni di comportamenti illeciti o contrari al Codice Etico conformemente a quanto previsto al capitolo 5 del Modello Organizzativo.

Le Società vietano ogni atto discriminatorio o ritorsivo nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e si impegnano a sanzionare il comportamento di chi dovesse violare le misure a tutela del segnalante o effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

### **1.7 Responsabilità verso la collettività**

Biomet e Biomet GNL sono consapevoli dell'influenza che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo socio-economico e sul benessere generale della collettività. Per questo motivo, entrambe le Società si impegnano a condurre le attività finalizzate al conseguimento del proprio oggetto sociale nel rispetto delle comunità locali con cui interagiscono.

### **1.8 Lotta alla corruzione e ai conflitti d'interesse**

Biomet e Biomet GNL si impegnano a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interessi ed altre condotte idonee ad integrare il pericolo di commissione dei reati, ivi inclusi i reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01.

Nella conduzione di qualsiasi attività, devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. In particolare, devono essere evitati i conflitti d'interesse tra le attività economiche aziendali e le situazioni familiari e le mansioni svolte dai collaboratori all'interno delle Società.

Integrano ipotesi di conflitto di interessi:

- 
- il perseguimento, da parte di un collaboratore, di interessi incompatibili o contrastanti con la mission aziendale;
  - il vantaggio esclusivamente personale che un collaboratore ottenga, attraverso qualunque mezzo, dalla realizzazione della mission aziendale o attraverso l'uso di beni aziendali;
  - le violazioni, perpetrate dagli interlocutori di Biomet e Biomet GNL (stakeholder, enti, comunità, e loro rappresentanti) che creino un contrasto con il legame di fiducia cui sono tenuti nei confronti delle Società.

Costituisce, altresì, conflitto di interessi l'acquisto o il possesso di partecipazioni rilevanti in società concorrenti, fornitori o clienti di Biomet e Biomet GNL.

Ogni qualvolta un collaboratore o una parte interessata dovesse avere un interesse in conflitto con quello di Biomet o Biomet GNL, sarà tenuto a riferire tale circostanza affinché la decisione sia delegata ad altri collaboratori. Non sussiste un obbligo di notifica qualora l'interesse detenuto in una società non consenta in alcun modo di influenzare la gestione della società stessa, per esempio, in caso di interessi in società quotate per un ammontare inferiore al 5% o in caso di semplici investimenti di entità trascurabile.

### **1.9 Omaggi**

Biomet e Biomet GNL garantiscono la corretta gestione degli omaggi. Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere anche solo intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Biomet e Biomet GNL.

### **1.10 Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti**

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo buona fede e diligenza in osservanza a quanto stabilito dalle parti. Biomet e Biomet GNL si impegnano a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

Chiunque operi in nome e per conto di Biomet e Biomet GNL deve evitare di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nella quale l'interlocutore si sia venuto a trovare. Nelle negoziazioni svolte da e per conto di Biomet e Biomet GNL viene sempre tenuto in considerazione il bilanciamento degli interessi contrattuali.

In particolare, nella gestione e nella rinegoziazione dei rapporti contrattuali, Biomet e Biomet GNL e coloro che agiscono in nome e per conto delle medesime, si impegnano ad agire in ossequio a quanto previsto dalle procedure interne e dalle policy vigenti.

### **1.11 Concorrenza leale**

Biomet e Biomet GNL rispettano i principi in materia di libera concorrenza impedendo che siano posti in essere comportamenti, anche solo potenziali, di concorrenza sleale. Le politiche di sconto o riduzione dei prezzi intraprese dalle Società non dovranno perseguire finalità illecite

---

ovvero intenti slealmente concorrenziali o ancora obiettivi che comportino effetti distorsivi, restrittivi o limitativi della concorrenza.

### **1.12 Trasparenza contabile**

Biomet e Biomet GNL perseguono la propria missione assicurando, nel contempo, la piena trasparenza delle scelte imprenditoriali effettuate e offrendo ai soggetti deputati al controllo delle Società tutti i dati e gli elementi conoscitivi necessari e/o rilevanti ai fini della più corretta informazione contabile e societaria.

### **1.13 Sicurezza e salute**

Biomet e Biomet GNL si impegnano a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

A tal fine, una capillare struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento e al conseguente mutamento dei rischi, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- una valutazione, in ossequio alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, dei rischi che non possono essere evitati unitamente all'elaborazione di un documento di valutazione dei rischi il più chiaro e completo possibile;
- una programmazione della prevenzione, che miri a un complesso coerente in cui siano contemplati l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- eliminazione dei rischi alla fonte (ad esempio, attraverso la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che lo è il meno possibile, in considerazione dell'evoluzione della tecnica e del quadro normativo di riferimento);
- l'adozione delle migliori tecnologie economicamente accessibili finalizzate alla minimizzazione e prevenzione dei rischi;
- il riconoscimento della priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro, unitamente all'impegno a ridurre gli effetti dannosi del lavoro monotono e ripetitivo;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione volti a impartire adeguate istruzioni ai lavoratori in materia di sicurezza all'interno di ogni ufficio o stabilimento.

### **1.14 Tutela ambientale**

L'ambiente è un bene primario che Biomet e Biomet GNL s'impegnano a salvaguardare, nella convinzione che dallo svolgimento delle attività aziendali nel rispetto dell'ambiente possa conseguire un significativo vantaggio competitivo. A tal fine, entrambe le Società programmano le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

---

I principi di sicurezza ambientale, salute e sicurezza sul luogo di lavoro dovranno essere, in particolare, osservati nella gestione e smaltimento – anche tramite aziende terze specializzate – di prodotti potenzialmente pericolosi o nocivi per l'ambiente.

I rifiuti dovranno essere gestiti sulla base delle previsioni di legge ed ogni costruzione o attività dovrà essere preventivamente autorizzata dalle autorità locali, qualora previsto dalla legge.

## **2. I DOVERI DEI VERTICI AZIENDALI**

I vertici aziendali di Biomet e Biomet GNL pongono in posizione di centralità l'ottemperanza alle regole, il rispetto dei lavoratori, dell'ambiente e della salute e sicurezza sul lavoro e si impegnano ad amministrare economicamente ed eticamente le società in maniera responsabile.

## **3. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI**

### **3.1 Valore delle risorse umane**

Biomet e Biomet GNL tutelano e promuovono il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore e aumentare la responsabilizzazione di questi ultimi nella gestione delle attività aziendali.

### **3.2 Lavoro infantile**

Biomet e Biomet GNL rifiutano fermamente l'utilizzo del lavoro infantile, facendo proprio il contenuto della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia.

### **3.3 Selezione del personale**

La valutazione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale nonché alla prevenzione delle fattispecie rilevanti previste dal Modello, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Biomet e Biomet GNL adottano opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

### **3.4 Costituzione del rapporto di lavoro**

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro, ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;

- 
- norme e procedure interne adottate al fine di prevenire ed evitare comportamenti in contrasto con il presente Codice Etico.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

Biomet e Biomet GNL si astengono dall'intrattenere rapporti di lavoro con persone straniere prive di permesso di soggiorno o il cui permesso di soggiorno sia considerato invalido, irregolare o inefficace in forza di qualsiasi legge vigente e applicabile. Biomet e Biomet GNL si astengono altresì dall'intrattenere rapporti con società di lavoro interinale che non siano in grado di assicurare che i propri dipendenti siano dotati di regolare permesso di soggiorno.

### **3.5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Biomet e Biomet GNL rispettano il diritto di tutto il personale di formare ed aderire a sindacati di loro scelta così come rispettano il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. E' inoltre garantito che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

### **3.6 Gestione del personale**

Biomet e Biomet GNL evitano qualsiasi forma di discriminazione nella selezione, assunzione, formazione, promozione, retribuzione del personale dipendente.

In particolare, nella gestione del rapporto di lavoro, Biomet e Biomet GNL non interferiscono con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Biomet e Biomet GNL promuovono l'inserimento dei giovani e delle donne nello staff aziendale, vigilando che sia loro riservata parità di trattamento.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (per esempio, in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (per esempio, assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

È vietata l'applicazione di procedure disciplinari nei confronti dei dipendenti se non nel rispetto del Codice Disciplinare interno e del CCNL di riferimento.

---

L'orario di lavoro e la retribuzione sono regolamentati dalle leggi applicabili e dai CCNL. E' vietata qualsiasi forma di gestione del rapporto di lavoro al di fuori di quanto regolamentato dalle leggi e dai CCNL applicabili.

### **3.7 Formazione e addestramento**

Biomet e Biomet GNL forniscono al personale tutti i mezzi necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa e garantiscono loro l'informazione necessaria ad accrescere la consapevolezza dei propri ruoli anche in relazione all'importanza delle attività che svolgono ed alla mission aziendale.

In particolare, Biomet e Biomet GNL investono nella crescita professionale dei propri dipendenti e assicurano loro costante formazione e addestramento.

### **3.8 Coinvolgimento dei collaboratori**

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

### **3.9 Intervento sull'organizzazione del lavoro**

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

Biomet e Biomet GNL si attengono, perciò, ai seguenti criteri:

- ✓ gli oneri delle riorganizzazioni del lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile tra tutti i collaboratori, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa;
- ✓ in caso di eventi nuovi o imprevisti, che devono essere comunque esplicitati, il collaboratore può essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

Quanto sopra, nei limiti in cui ciò sia consentito dai CCNL applicabili e dalle disposizioni di legge tempo per tempo vigenti in materia giuslavoristica.

### **3.10 Doveri dei collaboratori**

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste nel rispetto delle leggi e dei regolamenti. In particolare, i collaboratori di Biomet e Biomet GNL sono tenuti a:

- comportarsi professionalmente nei confronti di Biomet e Biomet GNL;
- tutelare l'interesse dell'azienda di cui sono dipendenti in ogni sua forma, nella consapevolezza che ciò equivale a tutelare i propri interessi;

- 
- utilizzare razionalmente i mezzi messi a disposizione dall'azienda a fini lavorativi, limitandone l'uso personale allo stretto soddisfacimento delle esigenze produttive;
  - utilizzare i mezzi a disposizione rispettandone la destinazione d'uso, avendo altresì cura del loro utilizzo, buon funzionamento e corretta manutenzione;
  - esercitare l'attività lavorativa ispirandosi a principi di trasparenza, correttezza, onestà e professionalità sia all'interno che all'esterno dell'azienda;
  - adempiere alle direttive impartite dai superiori con responsabilità ed adeguata consapevolezza del proprio ruolo;
  - in caso di grave divergenza di opinione, procedere a una motivata contestazione scritta: in caso di mancato accoglimento della predetta contestazione, attenersi alla direttiva impartita eccezion fatta per il caso di manifesta illegittimità e contrarietà alle disposizioni del presente Codice Etico o del Modello Organizzativo;
  - rapportarsi con i colleghi secondi i principi minimi di civile convivenza, cooperazione e collaborazione nel perseguimento degli obiettivi comuni aziendali;
  - segnalare eventuali violazioni di leggi, del presente Codice Etico e del Modello Organizzativo poste in essere in ambito aziendale, all'Organismo di Vigilanza.

#### **4. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI ESTERNE**

##### **4.1 Relazioni con i clienti**

Le relazioni con i clienti di Biomet e Biomet GNL devono essere improntate alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

##### **4.2 Relazioni con i fornitori**

Biomet e Biomet GNL selezionano i propri fornitori sulla base di criteri il cui standard sia elevato. Tra questi, primaria importanza è assegnata a:

- prezzo;
- qualità;
- affidabilità;
- livello tecnologico;
- adeguatezza dei prodotti e/o servizi;
- esistenza di un rapporto di lunga durata senza particolari criticità;
- possesso, da parte del fornitore, di un sistema di qualità certificato;
- possesso di certificati ambientali e di certificazioni sulla gestione della forza lavoro;
- fruizione da parte del fornitore di lavoratori in regola, e non di lavoratori irregolari o minori;
- perseguimento di obiettivi di sviluppo sostenibile e *rating* di sostenibilità/ESG adeguati.

Nell'ambito delle relazioni con i fornitori, è necessario:

- agire nel rispetto della normativa vigente;
- non operare discriminazioni tra i fornitori e non cercare di sfruttare posizioni di forza nei rapporti con questi ultimi;

- 
- operare secondo i principi della trasparenza, dell'efficienza e secondo le regole della cortesia;
  - rispettare gli obblighi assunti, onorandone tanto gli impegni quanto le scadenze.

Nei rapporti con i fornitori non possono essere accettati regali, omaggi od altre utilità che possano condizionare le scelte o generare dubbi sulla trasparenza e sulla imparzialità della propria condotta.

### **4.3 Relazioni con la Pubblica Amministrazione**

Ai fini del presente Codice Etico, per pubblici funzionari si intendono: pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi di organismi di vigilanza o di pubbliche amministrazioni, di pubbliche istituzioni o di enti pubblici o di enti pubblici a livello nazionale ed internazionale.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione per ottenere trattamenti più favorevoli, con la finalità di promuovere o favorire interessi di Biomet e/o Biomet GNL.

Nel corso di qualsiasi relazione con la P.A. non si deve cercare di influenzare le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della P.A. medesima.

Qualora il pubblico funzionario dovesse esercitare illecite pressioni al fine di conseguire denaro o altri beni da parte di collaboratori di Biomet e/o Biomet GNL, questi ultimi dovranno riferirlo immediatamente all'Organismo di Vigilanza nelle modalità specificate nel Modello.

Ai consulenti o soggetti terzi della cui collaborazione dovessero avvalersi le Società, conferendo loro un incarico di rappresentanza nei confronti della P.A., si applicano le medesime direttive e regole che le Società adottano nei propri confronti e nei confronti dei propri collaboratori. Le Società non potranno farsi rappresentare nei confronti della P.A. da soggetti che possano determinare situazioni di conflitto di interesse.

Nel corso del rapporto con la P.A. (richieste, istanze, trattative, etc..) non dovranno essere intraprese le seguenti azioni:

- ✓ esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della P.A. a titolo personale;
- ✓ offrire omaggi e/o regalie che possano influenzare la trattativa in corso;
- ✓ sollecitare oppure ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

In generale i rapporti con la P.A. devono essere improntati a chiarezza, trasparenza e professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative ed alla regolamentazione applicabile.

---

## 5. VALIDITÀ E APPLICAZIONE DEL CODICE

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 adottato da Biomet e Biomet GNL. Il rispetto e l'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile.

La violazione delle disposizioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo costituirà illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure stabilite dallo Statuto dei Lavoratori con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà essere, altresì, causa di risoluzione del contratto e di azioni giudiziali dirette al risarcimento del danno, secondo quanto meglio descritto nel Modello Organizzativo.