

Gmed S.r.l.

CODICE ETICO

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 07.06.2017

Rev.	Data	Descrizione modifica	Note
00	07.06.2017	Prima stesura	Approvato dal Consiglio di Amministrazione (CdA)
01	16.01.2026	– Integrazione della certificazione UNI/PdR 125:2022 – Recepimento previsioni D.Lgs 24/2023 – Adozione del Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231 del 2001	Approvato dal Consiglio di Amministrazione (CdA)

Sommario

LA VISION DI Gmed S.r.l.	3
FINALITÀ E DESTINATARI	3
1 PRINCIPI GENERALI	5
1.1 Legalità	5
1.2 Correttezza e integrità morale	5
1.3 Non Discriminazione	5
1.4 Riservatezza	6
1.5 Diligenza	6
1.6 Lealtà	6
2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI	7
2.1 Selezione del personale	7
2.2 Gestione del personale	7
3 AMBIENTE DI LAVORO	7
4 GESTIONE DELL'IMPRESA	8
4.1 Osservanza delle procedure interne	8
4.2 Gestione contabile	8
4.3 Tutela del patrimonio	8
4.4 Utilizzo dell'Intelligenza Artificiale	8
4.5 Comunicazione	9
5 RAPPORTI CON L'ESTERNO	9
5.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni	9
5.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	9
5.3 Rapporto con clienti e fornitori	10
6 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	10
7 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO	11
7.1 Segnalazioni e whistleblowing	11

PREMESSA

LA VISION DI Gmed S.r.l.

Gmed S.r.l. è consapevole che l'autorevolezza di un'azienda si riconosca, oltre che dalla competenza dei suoi collaboratori e dall'alta qualità del servizio fornito alla clientela, anche dall'attenzione posta alle esigenze dell'intera collettività.

I principi che da sempre ispirano il lavoro di questa Società vengono raccolti formalmente in un Codice Etico di Comportamento nella convinzione che l'affidabilità si costruisca quotidianamente rispettando le norme e valorizzando le persone.

Questo Codice Etico rappresenta, quindi, un elemento distintivo ed identificativo nei confronti del mercato e dei terzi, la cui conoscenza e condivisione, richiesta a tutti coloro che operano nella Società o che con essa collaborano, costituiscono il fondamento della nostra attività ed il primo passo per concorrere al perseguimento della nostra *vision*.

L'obiettivo di Gmed S.r.l. è quindi quello di perseguire l'eccellenza nel mercato in cui opera, attraverso uno Sviluppo Sostenibile, salvaguardando l'Ambiente e la Sicurezza delle persone coinvolte tramite la coerenza di un comportamento rispettoso dell'Etica Sociale, ottenere la soddisfazione ed assicurare valore aggiunto per il Dipendente, per il Cliente e, in generale, per la Comunità.

FINALITÀ E DESTINATARI

Il presente Codice Etico (di seguito, il "**Codice**") illustra l'insieme dei principi etici e morali che sono alla base dell'attività di Gmed S.r.l. (di seguito, "Società") nonché le linee di comportamento adottate dalla Società sia all'interno della propria attività (nei rapporti tra il personale dipendente) sia all'esterno (nei rapporti con le istituzioni, i fornitori, i clienti, i *partner* commerciali, le organizzazioni politiche e sindacali nonché gli organi d'informazione (di seguito, i "**Portatori di Interessi**").

Il rispetto di tali principi è di fondamentale importanza per raggiungere la missione aziendale di Gmed S.r.l. e per garantire la sua reputazione nel contesto socio-economico nel quale opera.

Gmed S.r.l. crede fermamente che ogni attività debba essere svolta in modo eticamente responsabile, riconoscendosi nel principio sancito dall'art. 41 della Costituzione, in base al quale l'iniziativa economica privata *"non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana."*

Il presente Codice è vincolante per gli amministratori e i dipendenti di Gmed S.r.l., nonché per tutti coloro che operano e collaborano, stabilmente o a tempo determinato, per conto della Società (di seguito, i "Destinatari").

La Società assicura un'adeguata diffusione nell'ambito della propria struttura di governance interna, e ne promuove la conoscenza all'esterno, anche attraverso i propri canali di comunicazione,

impegnandosi ad adottare ogni misura idonea a garantirne l'effettiva applicazione.

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di prevenzione e controllo adottato da Gmed S.r.l. ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed è strumento fondamentale per la diffusione dei principi di legalità, correttezza e responsabilità su cui si fonda il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Gmed S.r.l. richiede altresì il rispetto dei principi del presente Codice anche ai soggetti terzi con cui intrattiene rapporti contrattuali, impegnandosi a diffonderne i contenuti e a prevedere specifiche clausole contrattuali volte a garantirne l'osservanza.

1 PRINCIPI GENERALI

La condotta dei Destinatari, a tutti i livelli aziendali, è improntata ai principi di legalità, correttezza, non discriminazione, riservatezza, diligenza, e lealtà.

1.1 Legalità

Gmed S.r.l. opera nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui svolge la propria attività.

Tutti i Destinatari sono pertanto tenuti a conoscere e rispettare le disposizioni normative applicabili.

La Società considera la trasparenza dei bilanci e della contabilità un principio fondamentale per l'esercizio della propria attività e per la tutela della propria reputazione.

1.2 Correttezza e integrità morale

La correttezza e l'integrità morale costituiscono un dovere imprescindibile per tutti i Destinatari, che sono tenuti ad operare con onestà, lealtà e trasparenza nello svolgimento delle proprie attività.

I Destinatari devono astenersi dall'instaurare rapporti privilegiati con terzi, che siano frutto di sollecitazioni esterne finalizzate ad ottenere vantaggi impropri.

Nello svolgimento della propria attività i Destinatari sono tenuti a non accettare donazioni, favori o utilità di alcun genere (salvo oggetti di modico valore) e, in generale, a non accettare alcuna contropartita al fine di concedere vantaggi a terzi in modo improprio.

A loro volta, i Destinatari non devono effettuare donazioni in denaro o di beni a terzi o comunque offrire utilità o favori illeciti di alcun genere (salvo oggetti di modico valore oppure omaggi di cortesia commerciale autorizzati dalla Società) in connessione con l'attività da essi prestata a beneficio di Gmed S.r.l..

L'eventuale convinzione di agire nell'interesse della Società non esonera i Destinatari dall'obbligo di osservare puntualmente le regole ed i principi del presente Codice.

1.3 Non Discriminazione

Nei rapporti con Portatori di Interessi ed in particolare nella selezione e gestione del personale, nell'organizzazione lavorativa, nella scelta, selezione e gestione dei fornitori, nonché nei rapporti con gli Enti e le Istituzioni, Gmed S.r.l. evita e ripudia ogni discriminazione concernente l'età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, opinioni politiche e sindacali, origine e appartenenza etnica, nazionalità o qualsiasi altra condizione personale o sociale.

Gmed S.r.l., al contempo, favorisce l'integrazione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti deboli.

Gmed S.r.l. riconosce inoltre il valore della parità di genere e si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle pari opportunità, adottando politiche e prassi volte a prevenire

ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul genere.

La Società persegue i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle diversità, in coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125, favorendo condizioni di lavoro che garantiscano pari opportunità di crescita, sviluppo professionale e trattamento economico.

1.4 Riservatezza

Gmed S.r.l. si impegna ad assicurare la protezione e la riservatezza dei dati personali dei Destinatari e dei Portatori di Interessi, nel rispetto di ogni normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

I Destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate, apprese in ragione della propria attività lavorativa, per scopi estranei all'esercizio di tale attività, e comunque ad agire sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza assunti da Gmed S.r.l. nei confronti di tutti i Portatori di Interessi.

In particolare, i Destinatari sono tenuti alla massima riservatezza su documenti idonei a rivelare know-how, informazioni operative, informazioni commerciali e operazioni societarie.

1.5 Diligenza

Il rapporto tra Gmed S.r.l. ed i propri dipendenti è fondato sulla reciproca fiducia: i dipendenti sono, pertanto, tenuti a operare per favorire gli interessi dell'azienda, nel rispetto dei valori di cui al presente Codice.

I Destinatari devono astenersi da qualsiasi attività che possa configurare conflitto con gli interessi di Gmed S.r.l. rinunciando al perseguimento di interessi personali in conflitto con i legittimi interessi della Società.

Nei casi in cui si possa raffigurare la possibilità di sussistenza di un conflitto di interessi, i Destinatari sono tenuti a rivolgersi, senza ritardo, al proprio superiore gerarchico affinché l'azienda possa valutare, ed eventualmente autorizzare, l'attività potenzialmente in conflitto.

Nei casi di violazione, la Società adotterà ogni misura idonea a far cessare il conflitto di interessi, riservandosi di agire a propria tutela.

I Destinatari sono tenuti a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, secondo le modalità previste dalle procedure aziendali, affinché la Società possa valutarne la gestione in modo appropriato.

1.6 Lealtà

Gmed S.r.l. ed i Destinatari si impegnano a realizzare una concorrenza leale, nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria, nella consapevolezza che una concorrenza virtuosa costituisce un sano incentivo ai processi di innovazione e sviluppo, tutela altresì gli interessi dei consumatori e della collettività.

2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI

2.1 Selezione del personale

La valutazione e la selezione del personale sono effettuati secondo correttezza e trasparenza, rispettando le pari opportunità al fine di coniugare le esigenze di Gmed S.r.l. con i profili professionali, le ambizioni e le aspettative dei candidati.

Gmed S.r.l. si impegna ad adottare ogni provvedimento utile ad evitare ogni forma di favoritismo nel processo di selezione del personale utilizzando criteri oggettivi e meritocratici, nel rispetto della dignità dei candidati nonché nell'interesse al buon andamento dell'azienda.

Il personale assunto, anche mediante l'attuazione del presente Codice, riceve un'informazione chiara e corretta circa ruoli, responsabilità, diritti e doveri delle parti.

2.2 Gestione del personale

Gmed S.r.l. tutela e valorizza le proprie risorse umane, impegnandosi a mantenere costanti le condizioni necessarie per la crescita professionale, le conoscenze e le abilità di ogni persona, effettuando l'opportuna formazione per l'aggiornamento professionale e qualsiasi iniziativa volta a perseguire tale scopo.

Gmed S.r.l. promuove la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda, fornendo strumenti partecipativi in grado di raccogliere l'opinione ed i suggerimenti dei lavoratori, garantendo la loro più ampia partecipazione.

Ferma restando la massima disponibilità nei confronti della Società, nessun lavoratore può essere obbligato a eseguire mansioni, prestazioni o favori non dovuti in base al proprio contratto di lavoro ed al proprio ruolo all'interno dell'azienda.

La Società si impegna fermamente a contrastare episodi di *mobbing*, *stalking*, violenza psicologica ed ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona dentro e fuori i locali aziendali.

I rapporti tra dipendenti devono svolgersi con lealtà, correttezza e rispetto reciproco, in osservanza dei valori della civile convivenza e della libertà delle persone.

3 AMBIENTE DI LAVORO

Gmed S.r.l. si impegna ad offrire al proprio personale un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della dignità dei lavoratori.

La sicurezza sui luoghi di lavoro è assicurata sia implementando rigorosamente le disposizioni previste dalla legge in vigore, sia promuovendo attivamente la cultura della sicurezza attraverso specifici programmi formativi. La formazione del personale rappresenta un elemento centrale del sistema di gestione adottato.

Gmed S.r.l. tutela la salute dei propri lavoratori, garantendo altresì il rispetto delle norme igieniche

e di prevenzione sanitaria.

4 GESTIONE DELL'IMPRESA

4.1 Osservanza delle procedure interne

Gmed S.r.l. ritiene che l'efficienza gestionale e la cultura del controllo siano elementi indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi.

I Destinatari sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure e delle istruzioni interne all'azienda.

I Destinatari devono agire in base ai rispettivi profili di autorizzazione e devono conservare ogni idonea documentazione per tenere traccia delle azioni intraprese per conto dell'azienda.

4.2 Gestione contabile

Nell'attività di gestione contabile, i Destinatari sono chiamati ad agire nel rispetto dei principi di veridicità, accuratezza e trasparenza, affinché sia tutelata la reputazione di Gmed S.r.l. sia internamente che esternamente.

Il rispetto di tali principi consente altresì all'azienda di pianificare le proprie strategie operative in base alla sua reale situazione economica e patrimoniale.

Tutte le voci riportate in contabilità devono essere, pertanto, supportate da documentazione completa, chiara e valida, evitando qualsiasi forma di omissione, falsificazione e/o irregolarità.

In caso di elementi patrimoniali o economici fondati su valutazioni e stime, la relativa registrazione deve ispirarsi a criteri di ragionevolezza e prudenza.

4.3 Tutela del patrimonio

I Destinatari esercitano le proprie funzioni cercando di razionalizzare e contenere l'uso delle risorse aziendali.

I Destinatari sono tenuti alla corretta applicazione delle disposizioni relative alla sicurezza per proteggere i dispositivi *hardware* da accessi non autorizzati, che potrebbero gravemente ledere i diritti alla protezione dei dati personali del personale e dei clienti di Gmed S.r.l..

4.4 Utilizzo dell'Intelligenza Artificiale

Nell'ambito della gestione dell'impresa, la Società riconosce il valore dell'innovazione tecnologica e l'importanza dell'utilizzo responsabile degli strumenti di intelligenza artificiale, ove adottati, quali strumenti di supporto alle attività e ai processi aziendali.

L'impiego di sistemi di intelligenza artificiale deve avvenire nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, affidabilità e tutela dei diritti fondamentali delle persone, nonché delle normative applicabili e delle procedure interne adottate dalla Società.

I Destinatari sono tenuti a utilizzare tali strumenti in modo consapevole e responsabile, evitando utilizzi impropri o non autorizzati, nonché utilizzi idonei a generare discriminazioni, violazioni della riservatezza, trattamenti illeciti di dati personali o decisioni automatizzate non adeguatamente presidiate.

Resta fermo che l'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale non esonera i Destinatari dalla responsabilità delle decisioni assunte e delle attività svolte, che devono sempre essere riconducibili a un adeguato controllo umano e coerenti con i principi e i valori espressi nel presente Codice Etico.

4.5 Comunicazione

Gmed S.r.l. provvede a mettere a disposizione dei Portatori di Interessi idonei strumenti di comunicazione attraverso i quali poter interagire con l'azienda per inoltrare richieste, chiedere chiarimenti o effettuare reclami.

Gmed S.r.l. promuove un'efficace comunicazione aziendale in grado di mettere in contatto l'azienda con la società civile, al fine di recepire istanze, esigenze e bisogni della collettività e di diffondere i propri valori e la propria missione.

Le informazioni diffuse ai Portatori di Interessi sono complete e accurate affinché sia consentito ai destinatari di assumere decisioni corrette e consapevoli.

La promozione pubblicitaria di Gmed S.r.l. rispetta i valori etici, tutelando i minori e ripudiando messaggi volgari o offensivi.

5 RAPPORTI CON L'ESTERNO

5.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima chiarezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della legge e secondo i più alti *standard* morali e professionali.

I Destinatari, salva espressa autorizzazione, non possono relazionarsi in nome e per conto di Gmed S.r.l. con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione.

Nei rapporti con i Pubblici Ufficiali, con gli Incaricati di Pubblico Servizio, e la Pubblica Amministrazione in generale, i Destinatari autorizzati si atterrano a massimi livelli di correttezza e integrità, astenendosi da qualsiasi forma di pressione, esplicita o velata, finalizzata a ottenere qualsiasi vantaggio indebito per sé o per Gmed S.r.l..

A tal proposito i Destinatari autorizzati saranno tenuti a osservare strettamente quanto disposto dal presente Codice, nonché, più in generale, a quanto previsto dalle direttive impartite dal *management* di Gmed S.r.l..

5.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Gmed S.r.l. non favorisce o discrimina alcuna organizzazione politica o sindacale.

La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo indebito sotto qualsiasi forma a partiti, sindacati o altre formazioni sociali, salvo specifiche deroghe e comunque sempre nei limiti di quanto consentito dalle norme vigenti.

I Destinatari sono tenuti ad astenersi da qualsiasi pressione diretta, indiretta o millantata nei confronti di esponenti politici o rappresentanti sindacali.

5.3 Rapporto con clienti e fornitori

I Destinatari si rapportano con i terzi con cortesia, competenza e professionalità, nella convinzione che dalla loro condotta dipende la tutela dell'immagine e della reputazione dell'azienda e conseguentemente il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

In particolare, i Destinatari devono astenersi da qualsiasi forma di comportamento sleale o ingannevole che possa indurre i clienti o i fornitori a fare affidamento su fatti o circostanze infondati.

I Destinatari sono tenuti a impegnarsi con costanza per offrire servizi puntuali e di alta qualità ai clienti, cercando di limitare qualsiasi forma di disservizio o ritardo al fine di massimizzare la soddisfazione della clientela.

Le relazioni con i fornitori sono improntate a lealtà, correttezza e trasparenza.

La scelta dei fornitori viene effettuata in base a criteri oggettivi di economicità, opportunità ed efficienza.

È preclusa la scelta di fornitori su basi meramente soggettive e personali o, comunque, in virtù di interessi contrastanti con quelli di società.

I Destinatari devono porre in essere ogni controllo possibile affinché anche fornitori e clienti siano in grado di rispettare i principi etici fondamentali di cui al presente Codice.

6 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Gmed S.r.l. ha adottato un Sistema di Controllo Interno finalizzato a garantire il corretto svolgimento delle attività aziendali, la conformità alle normative applicabili e la diffusione di una cultura improntata alla qualità, alla legalità, alla trasparenza e alla responsabilità.

Il Sistema di Controllo Interno della Società si fonda su un insieme coordinato di presidi organizzativi, procedurali e documentali ed è ispirato a un approccio di compliance integrata, volto a garantire coerenza e integrazione tra i diversi sistemi di gestione adottati.

In tale contesto, la Società ha adottato sistemi di gestione certificati, tra cui il sistema di gestione per la qualità conforme alla norma ISO 9001, il sistema di gestione per la sicurezza delle informazioni conforme alla norma ISO/IEC 27001 e il sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI/PdR 125.

Tali sistemi, unitamente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, contribuiscono in modo coordinato al presidio dei processi aziendali, alla gestione dei rischi e al miglioramento continuo delle performance organizzative, nel rispetto dei principi etici e dei valori espressi nel presente Codice.

7 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il rispetto dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico è garantito dal sistema sanzionatorio adottato dalla Società, volto a garantire l'effettiva applicazione del presente Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001.

La violazione dei principi contenuti nel presente Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e delle procedure aziendali compromette il rapporto fiduciario tra la Società e i propri amministratori, dipendenti, collaboratori, consulenti, nonché con i soggetti terzi che intrattengono rapporti con la Società.

Tali violazioni comportano l'applicazione delle misure previste dal Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del D.Lgs. 231/2001, nel rispetto dei principi di proporzionalità, gradualità e adeguatezza rispetto alla gravità della condotta posta in essere.

In particolare:

- per i dipendenti, le violazioni costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, in relazione alla gravità del comportamento;
- per gli amministratori, le violazioni possono costituire giusta causa di revoca del mandato;
- per i collaboratori, consulenti e soggetti esterni, le violazioni possono determinare, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale;
- per i fornitori, appaltatori e subappaltatori, le violazioni possono comportare, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il risarcimento del danno.

L'applicazione delle misure disciplinari avviene indipendentemente dall'eventuale instaurazione o esito di procedimenti penali, ferma restando la facoltà della Società di esercitare ogni azione a tutela dei propri interessi e per il risarcimento dei danni subiti.

7.1 Segnalazioni e whistleblowing

La Società promuove una cultura aziendale improntata alla legalità, alla trasparenza e alla responsabilità, incoraggiando i Destinatari e i soggetti terzi a segnalare, in buona fede, comportamenti, atti od omissioni che possano costituire violazioni del presente Codice Etico, del

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, nonché di disposizioni normative applicabili.

A tal fine, Gmed S.r.l. ha adottato specifici canali di segnalazione whistleblowing, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, disciplinati da apposita *Procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing*, che definisce le modalità di inoltro, gestione e trattamento delle segnalazioni. Le segnalazioni rilevanti ai fini del Codice Etico e Modello 231 sono portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza secondo le modalità previste dalla suddetta procedura.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione, nonché la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione conseguente alla segnalazione effettuata in buona fede, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalla procedura aziendale adottata.

Le segnalazioni sono gestite nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e tutela dei diritti delle persone coinvolte.

Il mancato rispetto delle disposizioni del presente paragrafo, ivi incluse le condotte ritorsive o ostative all'effettuazione delle segnalazioni, costituisce violazione del Codice Etico e comporta l'applicazione delle misure previste dal Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ferma restando l'eventuale rilevanza delle condotte ai sensi della normativa vigente.