
Anti-Corruption Code

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di B. Braun Avitum Italy S.p.A.
in data 16 dicembre 2021

| | |
|--|----|
| Glossario | 1 |
| 1. Introduzione | 3 |
| 1.1. Finalità del documento..... | 3 |
| 1.2. Ambito di applicazione..... | 3 |
| 2. Riferimenti | 4 |
| 2.1. Il fenomeno della corruzione..... | 4 |
| 2.2. Normativa anticorruzione..... | 4 |
| 2.3. Il mancato rispetto della normativa anticorruzione | 5 |
| 3. Soggetti | 6 |
| 3.1. Il Consiglio di amministrazione | 6 |
| 3.2. Il <i>Management</i> | 6 |
| 3.3. Il Presidio | 6 |
| 4. Politica anticorruzione | 8 |
| 4.1. Il principio “ <i>Prevenzione come Strategia</i> ” | 8 |
| 4.2. <i>Policy</i> anticorruzione..... | 9 |
| 4.3. Cooperazione con l'Autorità giudiziaria | 10 |
| 5. Rischio corruzione | 11 |
| 5.1. Valutazione del rischio..... | 11 |
| 5.2. <i>Due diligence</i> | 11 |
| 5.3. Il sistema delle <i>Red flags</i> | 12 |
| 6. Contratti pubblici..... | 13 |
| 6.1. Premessa..... | 13 |
| 6.2. Casistiche corruttive ricorrenti | 13 |
| 6.3. <i>Indicatori di Red flags</i> nell’ambito degli appalti pubblici | 14 |
| 6.4. I protocolli per la prevenzione della corruzione nel contesto dei contratti pubblici..... | 15 |
| 7. Rapporti con Pubblici Ufficiali/ Incaricati di Pubblico Servizio – Professionisti del Settore Sanitario (HCP) | 15 |
| 7.1. Premessa..... | 15 |
| 7.2. Casistiche corruttive ricorrenti | 15 |
| 7.3. <i>Indicatori di Red flags</i> nell’ambito dei rapporti con Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio17 | |
| 7.4. I protocolli per la prevenzione della corruzione nel contesto dei contratti pubblici..... | 18 |
| 8. Fornitori | 20 |
| 8.1. Corruzione attiva..... | 20 |
| 8.2. Corruzione passiva | 20 |
| 8.3. Indicatori di <i>Red flags</i> riguardanti i fornitori | 20 |
| 9. <i>Business Partner</i> rilevanti..... | 22 |
| 9.1. Requisiti contrattuali per i <i>Business Partner</i> rilevanti | 22 |
| 9.2. Consulenti..... | 22 |

| | | |
|-------|--|----|
| 9.3. | Agenti, distributori, rappresentanti | 23 |
| 10. | Processo occupazionale | 26 |
| 10.1. | Principi generali | 26 |
| 10.2. | Selezione e assunzione del personale | 26 |
| 10.3. | Gestione del personale | 27 |
| 10.4. | Consapevolezza e formazione | 27 |
| 10.5. | Provvedimenti disciplinari | 27 |
| 10.6. | Indicatori di <i>Red flags</i> riguardanti il personale..... | 27 |
| 11. | Strumenti generali per il contrasto alla corruzione..... | 28 |
| 11.1. | <i>Extortion payments</i> | 28 |
| 11.2. | Contributi politici | 28 |
| 12. | Tenuta della contabilità | 29 |
| 13. | Sistema di segnalazione | 30 |
| 13.1. | Richieste corruttive | 30 |
| 13.2. | Violazioni dell' <i>Anti-Corruption Code</i> e della normativa anticorruzione..... | 30 |
| 14. | Monitoraggio e miglioramenti | 31 |

Business Partner - ogni parte terza, non dipendente, che riceve dalla società o fornisce alla società prodotti o servizi, che agisce per conto della società, che ha un contatto rilevante nello svolgimento del suo incarico per conto della società (es. joint venture, intermediari, consulenti, agenti, distributori, rappresentanti, franchisee, controparti nell'ambito di contratti d'affitto di rami d'azienda, controparti in subappalti e subcontratti ecc.).

Corruzione attiva – azione deliberata di chiunque promette o dà, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio o ad un privato, per sé stesso o per terzi, per agire o rifiutare di agire conformemente ai suoi doveri o nell'esercizio delle sue funzioni in violazione degli obblighi inerenti al suo ufficio o degli obblighi di fedeltà.

Corruzione diretta – atto di corruzione posto in essere direttamente da un soggetto verso un altro.

Corruzione indiretta – atto di corruzione posto in essere da una terza parte che agisca per conto di un altro soggetto.

Corruzione passiva – azione deliberata di un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio o di un privato che, direttamente o indirettamente, richiede o riceve vantaggi di qualsivoglia tipo, per se stesso o per terzi, o accetta promesse o vantaggi, per agire o rifiutare di agire conformemente ai suoi doveri o nell'esercizio delle sue funzioni violando gli obblighi inerenti al suo ufficio o gli obblighi di fedeltà.

Extortion payment - pagamenti effettuati da membri del personale costretti a fornire denaro tramite violenza o minaccia alla salute, alla sicurezza, alla incolumità o alla libertà.

Incaricato di Pubblico Servizio - l'art. 358 c.p. riconosce la qualifica di "incaricato di un pubblico servizio" a tutti "coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio", intendendosi per tale "un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

Presidio – unità operativa in materia di anticorruzione collocata nell'ambito del *Compliance Committee*.

Professionista sanitario (Health Care Professional – HCP) – qualsivoglia soggetto (che ricopra o meno un ruolo nell'ambito della clinica; sia esso funzionario di governo, o dipendente o rappresentante di un'agenzia governativa o di un'organizzazione del settore pubblico o privato; a titolo esemplificativo ma non esaustivo, medici generici, infermieri, tecnici, scienziati di laboratorio, ricercatori, coordinatori della ricerca o responsabili degli acquisti) che nel corso della propria attività professionale abbia la facoltà, direttamente o indirettamente, di acquistare, noleggiare, raccomandare, gestire, usare, fornire, procurare o determinare l'acquisto, il noleggio o la prescrizione di tecnologie mediche o servizi correlati. Ai fini della



normativa anticorruzione, l'HCP può essere inquadrato quale Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio.

Pubblico Ufficiale – per “pubblico ufficiale” si intende “chiunque eserciti una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”, specificandosi che “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione e dal suo svolgersi per mezzo dei poteri autoritativi e certificativi”.

Red flags – qualsiasi circostanza o evento in grado di segnalare, rispetto ad una possibile situazione di rischio, una violazione della normativa anticorruzione o del presente *Anti-Corruption Code*.

1. Introduzione

1.1. Finalità del documento

Uno dei fattori chiave della reputazione di B. Braun Avitum Italy S.p.A. (di seguito “B. BRAUN”) è la capacità di svolgere il proprio *business* con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità, nonché nel rispetto delle leggi e delle normative che si applicano all’attività della società.

Il presente *Anti-Corruption Code* è adottato allo scopo di fornire un quadro sistematico degli strumenti organizzativi e normativi in materia di anticorruzione, che B. BRAUN ha implementato e attuato nel tempo.

Le normative anticorruzione qualificano come illegale, per B. BRAUN, per il personale di B. BRAUN, per i *Business Partner* rilevanti e per chiunque eserciti un’attività in favore o per conto di B. BRAUN, l’offerta, il pagamento e l’accettazione, in via diretta o mediata - anche solo in forma tentata -, di denaro o di altre utilità allo scopo di ottenere o mantenere un affare o assicurarsi un vantaggio in relazione all’attività di impresa.

L’*Anti-Corruption Code* si ispira ai principi di comportamento previsti nel Codice Etico di B. BRAUN e mira a fornire a tutto il personale di B. BRAUN e a tutti coloro che operano in favore o per conto della società, i principi e le regole da seguire per garantire la *compliance* alla normativa anticorruzione.

Il presente *Anti-Corruption Code* rappresenta una importante integrazione del Codice Etico aziendale, oltre che un protocollo preventivo nell’ambito del Modello 231/01.

Il presente *Anti-Corruption Code*, in conformità con le previsioni della L. n. 190/2012, si pone la finalità di perseguire tre principali obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

1.2. Ambito di applicazione

Il presente *Anti-Corruption Code* è stato elaborato su istanza del *Management* di B. BRAUN ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La sua adozione e attuazione è pertanto obbligatoria per B. BRAUN.

Inoltre, B. BRAUN incoraggerà attivamente i *Business Partner* rilevanti affinché rispettino gli *standard* definiti nel presente *Anti-Corruption Code*, adottando e mantenendo un adeguato sistema di controllo in coerenza con i requisiti stabiliti dalle normative in materia di anticorruzione e, in generale, favorirà verso tali soggetti l’implementazione degli strumenti di cui al d.lgs. n. 231/01.

Il presente *Anti-Corruption Code* entra in vigore per B. BRAUN alla data di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione.

2. Riferimenti

2.1. Il fenomeno della corruzione

“...offrire, promettere, dare, accettare o sollecitare un indebito vantaggio (che potrebbe essere di natura finanziaria o non finanziaria), direttamente o indirettamente ed indipendentemente dalla posizione ricoperta, in violazione delle leggi applicabili, come incentivo o ricompensa per una persona che agisce o che si astenga dall’agire in relazione all’esercizio delle funzioni di quella stessa persona...”

Questa è la definizione di corruzione riportata dalla norma ISO 37001 e che il presente *Anti-Corruption Code* fa propria.

Una nozione, dunque, **più ampia di quella contenuta nel codice penale**, nell’ottica di massimizzare la prevenzione del fenomeno, anche nella prospettiva di aderire alle previsioni della L. n. 190/2012, la quale tratteggia un concetto di corruzione tale da ricomprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche tutte quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso ai fini privati delle funzioni attribuite (c.d. *“maladministration”*).

2.2. Normativa anticorruzione

Negli ultimi anni si è assistito a una notevole proliferazione di interventi legislativi, a livello nazionale e internazionale, che mirano alla prevenzione della corruzione, sia nel settore pubblico che in quello privato.

B. BRAUN opera all’estero e in Italia ed è pertanto soggetta alla legge italiana e, in particolare, al d.lgs. n. 231/01 che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.

A livello italiano, le disposizioni penali che colpiscono i fenomeni corruttivi si rinvencono:

- per il settore pubblico, negli artt. 318 e ss. del codice penale;
- per il settore privato, negli artt. 2635 e ss. del codice civile ⁽¹⁾.

Di fondamentale importanza si rivelano anche le previsioni della L. n. 190/2012, che ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell’articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione.

In questo contesto normativo, si deve segnalare, altresì, il **ruolo dell’Autorità Nazionale Anti-Corruzione (“ANAC”)** nella prevenzione dei fenomeni corruttivi nel settore pubblico.

⁽¹⁾ Si rinvia, per un’esauriva descrizione delle relative fattispecie delittuose, alle Parti Speciali del Modello 231/01 adottato dalla società.

Con riguardo al settore sanitario, non si può fare a meno di richiamare il **Codice Etico adottato da Confindustria Dispositivi Medici** – recepito da specifiche procedure interne – che costituisce una guida sugli *standard* minimi di comportamento e di pratica aziendale, con particolare riguardo ai rapporti dell'azienda con i Professionisti del Settore Sanitario (HCP).

Oggi, in Italia, il contrasto ai fenomeni corruttivi è attuato non solo attraverso **sanzioni penali**, ma anche, in forza del dettato del d.lgs. n. 159/2011 (“Codice antimafia”), attraverso **misure di prevenzione personali ovvero patrimoniali**, che possono trovare applicazione – indipendentemente dall'esercizio dell'azione penale – in presenza di meri “indizi” di reato.

La presenza di B. BRAUN nei mercati esteri comporta inoltre che la società e il personale siano soggetti alle normative dei Paesi in cui la società opera, nonché alle convenzioni internazionali quali:

- la Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali;
- la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione;
- il Foreign Corrupt Practice ACT (FCPA);
- l'UK Bribery Act.

In generale, la normativa anticorruzione:

- proibisce i pagamenti effettuati sia direttamente sia indirettamente – inclusi quei pagamenti effettuati a chiunque con la consapevolezza che quel pagamento sarà condiviso con un Pubblico Ufficiale/Incaricato di Pubblico Servizio o con un privato – così come le offerte o promesse di pagamento o altra utilità a fini corruttivi;
- richiede alle società di dotarsi e tenere libri, registri e scritture contabili che, con ragionevole dettaglio, riflettano accuratamente e correttamente l'attività della società (operazioni, spese anche non significative, acquisti, cessioni, etc.).

Si deve notare come ai sensi della normativa anticorruzione, B. BRAUN e/o il personale B. BRAUN possono essere ritenuti responsabili per offerte o pagamenti effettuati da chiunque agisca per conto della società, qualora B. BRAUN e/o il personale B. BRAUN sia a conoscenza o, con ordinaria diligenza, avrebbe dovuto essere a conoscenza che tale offerta o pagamento è effettuato in maniera impropria.

2.3. Il mancato rispetto della normativa anticorruzione

Oggi, le persone fisiche e gli enti che violano la normativa anticorruzione possono incorrere in **sanzioni penali estremamente pesanti** destinate a incidere sulla libertà delle persone, sulla operatività della società, sul patrimonio delle persone fisiche e della società.

Dette considerazioni impongono all'ente l'adozione di misure dissociative in presenza di fenomeni di corruzione accertati con sentenze passate in giudicato.

3. Soggetti

3.1. Il Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della società approva il presente *Anti-Corruption Code*.

Il contrasto ai fenomeni corruttivi è una delle priorità del Consiglio di Amministrazione che, a tal fine, assegna tutte le risorse necessarie per il funzionamento dei sistemi di prevenzione della corruzione.

3.2. Il Management

Il Management di B. BRAUN ha la responsabilità di creare e diffondere la cultura della prevenzione dei fenomeni corruttivi all'interno dell'organizzazione nonché di assicurare la supervisione delle condotte richieste.

In questo senso, il Management ricopre un ruolo attivo e assume precise responsabilità nel far rispettare gli standard di comportamento descritti nel presente *Anti-Corruption Code*.

3.3. Il Presidio

Il Consiglio di Amministrazione di B. BRAUN, al fine di assicurare l'effettività del presente *Anti-Corruption Code*, ha istituito un Presidio *Anti-Corruption* collocato nell'ambito del *Compliance Committee* di B. BRAUN.

Detto Presidio è dotato di risorse adeguate e ha solide competenze in materia.

Il Presidio fornisce assistenza specialistica in materia di anticorruzione alle funzioni di B. BRAUN.

A titolo esemplificativo, il Presidio provvede ad assicurare:

- la consulenza per il personale in materia anticorruzione e su ogni questione riguardante, in generale, la corruzione;
- l'adozione degli indirizzi e degli orientamenti di riferimento, anche supportando le funzioni interessate nell'aggiornamento delle procedure interne;
- le attività di competenza legale inerenti i programmi di formazione del personale in materia di anticorruzione;
- l'assistenza specialistica nelle gestioni e nelle indagini su *Red flags*;
- l'assistenza nelle attività relative alla verifica di affidabilità dei *Business Partner* rilevanti e delle controparti contrattuali e alla elaborazione dei relativi presidi contrattuali in aree a rischio corruzione;
- l'idoneità e l'efficacia del sistema di segnalazione delle violazioni in materia di anticorruzione;
- collabora con l'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/01 nell'espletamento delle verifiche e

informa tempestivamente lo stesso Organismo in ordine ad ogni evento rilevante in ambito anticorruzione;

- l'informativa circa l'applicazione del presente *Anti Corruption Code* nei confronti del *Management* e del Consiglio di Amministrazione, nonché – in via tempestiva – nel caso in cui emergano problematiche in relazione alla corruzione.

4. Politica anticorruzione

4.1. Il principio “Prevenzione come Strategia”

Il personale di B. BRAUN, i *Business Partner* rilevanti e chiunque eserciti un'attività in favore o per conto di B. BRAUN non devono essere coinvolti, neppure indirettamente, in atti di corruzione.

In linea con la sezione IV del Codice Etico e con i protocolli del Modello 231/01, **B. BRAUN vieta la corruzione, attiva e passiva, diretta e indiretta, senza alcuna eccezione.**

In particolare:

- è vietato offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, istigare qualcuno a dare, pagare o ricevere, direttamente o indirettamente, benefici materiali, vantaggi economici e/o non economici, o altre utilità a un Pubblico Ufficiale/Incaricato di Pubblico Servizio, ovvero a un Privato (corruzione attiva);
- è vietato accettare, autorizzare qualcuno ad accettare, o istigare qualcuno ad accettare, direttamente o indirettamente, vantaggi economici e/o non economici o altre utilità da un Pubblico Ufficiale/Incaricato di Pubblico Servizio o da un Privato (corruzione passiva).

Il divieto include l'offerta o la ricezione da parte di personale di B. BRAUN, o da parte di chiunque agisca per conto della società, di un vantaggio economico/non economico o altra utilità in relazione all'attività di impresa.

Il divieto non è limitato ai pagamenti in contante, in quanto condotte corruttive possono configurarsi anche attraverso:

- omaggi;
- contributi in natura, sponsorizzazioni ed elargizioni;
- posti di lavoro, attività commerciali, opportunità di investimento;
- incarichi di consulenza;
- attribuzione di commesse a fornitori “segnalati”;
- sconti o crediti personali;
- spese di attenzione verso terzi, pasti e trasporti, ospitalità;
- *facilitation payment*;
- altri vantaggi o altre utilità.

I destinatari del presente *Anti-Corruption Code* saranno obbligati a fornire giustificazione se agiranno ignorando i segnali di allarme o motivi di sospetto (“*Red flags*”), ovvero se agiranno con grave negligenza o imprudenza, ad esempio omettendo di condurre un adeguato livello di *due diligence* secondo le circostanze.

4.2. Policy anticorruzione

Il rispetto della normativa anticorruzione e del presente *Anti-Corruption Code* è obbligatorio per tutto il personale B. BRAUN, per tutti coloro che operano in favore o per conto di B. BRAUN, per i *Business Partner* rilevanti.

Il *Management* di B. BRAUN ha un ruolo attivo nel contrasto alla corruzione nell'ambito della società al fine di favorire l'efficace attuazione del presente *Anti-Corruption Code* nel settore di pertinenza.

Su questo sfondo:

- tutti i rapporti di B. BRAUN con, o riferiti a, o che coinvolgono un Pubblico Ufficiale/Incaricato di Pubblico Servizio devono essere condotti nel rispetto del presente *Anti-Corruption Code* e della normativa anticorruzione;
- tutti i rapporti di B. BRAUN con, o riferiti a, privati, ritenuti a rischio di corruzione, devono essere condotti nel rispetto del presente *Anti-Corruption Code* e della normativa anticorruzione;
- il personale di B. BRAUN è responsabile, ciascuno per propria competenza funzionale, del rispetto del presente *Anti-Corruption Code* e della normativa anticorruzione;
- nessuna pratica discutibile o illegale può essere in alcun caso giustificata o tollerata per il fatto che essa sia consuetudinaria nel settore o nel territorio in cui opera B. BRAUN;
- nessuna prestazione dovrà essere imposta o accettata se la stessa può essere raggiunta solo compromettendo gli standard etici di B. BRAUN;
- il personale che viola il presente *Anti-Corruption Code* o la normativa anticorruzione sarà soggetto a provvedimenti disciplinari e ad ogni altra azione legale necessaria per tutelare gli interessi di B. BRAUN;
- destinatari delle predette sanzioni e/o azioni potranno essere anche coloro che, pur essendo a conoscenza di violazioni dell'*Anti-Corruption Code* o della normativa anti-corruzione, non ne abbiamo impedito la perpetrazione o, comunque, non ne abbiamo agevolato l'emersione;
- i *Business Partner* che violano il presente *Anti-Corruption Code* o la normativa anti-corruzione saranno soggetti ai rimedi contrattuali e a richieste di risarcimento danni;
- il personale di B. BRAUN non sarà licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, vessato, discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo, per essersi rifiutato di effettuare un pagamento proibito, anche se tale rifiuto abbia dato origine alla perdita di un affare o di altra conseguenza pregiudizievole per il *business*;
- B. BRAUN favorisce e consente, in linea con la procedura di segnalazione di cui al Modello 231/01, che il personale segnali in buona fede o sulla base di una ragionevole convinzione atti di corruzione tentati, presunti ed effettivi, oppure qualsiasi violazione del presente *Anti-Corruption Code*;
- il personale di B. BRAUN è tenuto a evitare e segnalare ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse tra le attività economiche personali o familiari e le mansioni che ricopre all'interno della società. In particolare, ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale e al Presidio. Il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale.

4.3. Cooperazione con l'Autorità giudiziaria

Uno dei cardini sui cui poggia la politica anti-corruzione di B. BRAUN è la ferma repressione delle condotte non in linea con l'*Anti-Corruption Code* e le regole di cui la società si è dotata.

È pertanto primario l'interesse della società all'accertamento dei fatti, al fine di prendere le opportune misure e sanzioni.

In questa prospettiva, **B. BRAUN ritiene fondamentale la cooperazione con l'Autorità giudiziaria, in particolare nella fase delle indagini.**

Il Presidio ed il *Legal Department* assicurano la cooperazione con l'Autorità giudiziaria durante il procedimento, conducendo le necessarie verifiche interne e mettendo a disposizione dell'Autorità tutti i dati e le informazioni richieste, ferma restando la assoluta confidenzialità delle verifiche condotte e degli esiti delle stesse.

B. BRAUN potrà altresì denunciare all'Autorità giudiziaria – in ottica di prevenzione ovvero di dissociazione dall'illecito – eventuali comportamenti messi in atto da personale, da soggetti che operano in favore o per conto della società, ovvero da *Business Partner* rilevanti che all'esito delle verifiche interne si rivelino integrare gli estremi di una fattispecie di reato.

5. Rischio corruzione

5.1. Valutazione del rischio

In linea con le previsioni della L. n. 190/2012, nonché del d.lgs. n. 231/2001, la strategia di contrasto ai fenomeni corruttivi contempla due momenti essenziali:

- l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione (cd. **risk assessment**);
- la previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione (cd. **risk management**).

La valutazione del rischio di corruzione costituisce pertanto una solida base per la gestione della prevenzione della corruzione.

La valutazione del rischio nell'ambito di B. BRAUN, che consente alla società di identificare i rischi e di dare priorità agli stessi, in linea con il *risk assessment* del Modello 231/01, riflette le seguenti caratteristiche di base:

- sorveglianza del processo di valutazione del rischio da parte dei singoli componenti il *Management* della società, ognuno per l'area di propria competenza;
- verifica circa l'adeguata assegnazione di risorse;
- periodica revisione della valutazione dei rischi;
- accurata documentazione dell'attività di valutazione dei rischi e degli esiti della stessa.

5.2. Due diligence

Lo strumento attraverso il quale effettuare una adeguata valutazione del rischio è la *due diligence*.

Scopo della *due diligence* è di individuare il rischio connesso alla specifica transazione, progetto, attività, socio in affari, membro del personale, ecc., nell'ottica di conseguire un quadro informativo che consenta alla società di adottare decisioni – ove possibile in via preventiva – nel rispetto e del presente *Anti-Corruption Code* e della normativa anticorruzione, in ordine alla attività sopra menzionate che la società si presta a porre in essere.

La *due diligence* deve essere aggiornata in modo che i cambiamenti e le nuove informazioni possano essere debitamente prese in considerazione.

Ogniqualevolta, ai sensi del presente *Anti-Corruption Code*, sia richiesta l'esecuzione di una *due diligence*, dovranno essere presi in considerazione i seguenti strumenti:

- protocolli preventivi di cui al Modello 231/01 in funzione della specifica attività che viene in rilievo;
- indicatori di *Red flags*, previsti nel presente *Anti-Corruption Code*.

L'attività di *due diligence* viene attivata dal responsabile di processo direttamente coinvolto nell'instauranda attività e viene sottoposta alla valutazione del Presidio.

5.3 Il sistema delle *Red flags*

Con *Red flags* si intendono gli indici di rischio, ovvero i segnali di allarme che possono manifestarsi, in alcune situazioni, rispetto al rischio corruzione.

Nello svolgimento delle proprie attività, il personale di B. BRAUN è tenuto a individuare, laddove presenti, situazioni di rischio tramite l'utilizzo di *Red flags*.

Le *Red flags*, di regola, si presentano:

- inizialmente, all'atto dell'instaurazione di qualsiasi rapporto;
- successivamente, dopo la conclusione dell'accordo, nella fase di gestione del rapporto.

Red flags fondamentali sono anche le segnalazioni circa eventuali anomalie che si ricevono da terzi, da dipendenti, pure su base anonima.

Le situazioni oggetto di *Red flags* dovranno essere tempestivamente segnalate al Presidio e all'Organismo di Vigilanza, che hanno specifici poteri istruttori.

6. Contratti pubblici

6.1. Premessa

Per quella che è l'attività *core* di B. BRAUN, il settore degli appalti e, in generale, il settore dei contratti pubblici, costituisce una delle aree maggiormente esposte al rischio corruzione.

In generale, nell'ambito dei contratti pubblici, i principali rischi corruttivi sorgono:

- **nella fase di scelta del contraente da parte della stazione appaltante;**
- **nella fase di esecuzione del contratto.**

Nella prima (procedure di selezione), la corruzione si concretizza sia violando le normali procedure di selezione, sia abusando della infungibilità del servizio o delle procedure di urgenza, sia prorogando illegittimamente situazioni in essere, o a causa del conflitto di interessi.

Nella seconda (erogazione del servizio), la corruzione serve ad evitare controlli su cosa viene erogato, ad ottenere pagamenti non dovuti, ovvero indebite variazioni contrattuali o per raggiungere accordi extra-contrattuali.

6.2. Casistiche corruttive ricorrenti

I meccanismi corruttivi per conseguire la fornitura di beni e servizi a scapito di aziende concorrenti generalmente possono essere raggruppati nei seguenti macro-schemi.

Procedure di selezione

- Accesso alle informazioni

La corruzione del funzionario è finalizzata ad ottenere informazioni in possesso della Pubblica Amministrazione così da acquisire un vantaggio rispetto agli altri attori competitori.

- “Cucito su misura”

La corruzione è finalizzata ad influenzare la procedura di selezione della Pubblica Amministrazione in modo da avvantaggiare un privato a scapito degli altri, inserendo condizioni in grado di limitare la concorrenza.

- Aggiramento delle procedure

La corruzione è finalizzata ad eludere le procedure di gara attraverso l'urgenza dell'acquisto, lo spaccettamento del servizio in più appalti sotto-soglia e il mascheramento dell'accordo sotto altra forma.

Tra le varie forme di aggiramento delle procedure, il conflitto di interesse è la più insidiosa perché difficile da rintracciare.

In altri casi ancora, infine, il rischio corruttivo potrebbe essere connesso all'utilizzo di fornitori, sub-appaltatori, sub-contraenti, consulenti legati a figure della stazione appaltante.

Erogazione del servizio

Una volta individuata l'azienda fornitrice, il passaggio successivo è la concreta fornitura dei prodotti e lo svolgimento dei servizi.

La criticità che emerge in questa fase è la mancata corrispondenza tra le prestazioni ricevute e quanto pattuito.

6.3. *Indicatori di Red flags* nell'ambito degli appalti pubblici

Con specifico riferimento al settore dei contratti pubblici, anche sulla scorta delle indicazioni fornite da ANAC, sono stati individuati i seguenti indicatori di corruzione, che devono essere considerati alla stregua di segnali di allarme, con la conseguente attivazione dei necessari canali di approfondimento.

In particolare:

- utilizzo di una procedura di scelta del contraente apparentemente anomala, alla luce dell'importo a base d'asta;
- qualsiasi evidenza di conflitti di interesse con membri degli organismi di valutazione delle offerte (es. componenti delle commissioni di gara);
- utilizzo di procedura di urgenza, in assenza dei requisiti sostanziali;
- termini concessi ai concorrenti non conformi alle previsioni normative;
- accettazione di offerte dopo la scadenza del bando, ovvero riapertura dei termini;
- rapporti caratterizzati da rilevanti modifiche dell'offerta contrattuale;
- inserimento nel contratto di elementi non inseriti nel bando, con conseguenti modifiche sostanziali nell'oggetto/importo del bando;
- mancata comunicazione ai concorrenti dei risultati della gara;
- anomalie nella redazione del bando/capitolato che non rendono chiara la comprensione degli elementi essenziali della prestazione;
- le certificazioni presentate dall'azienda partecipante sono rilasciate da enti senza credenziali (auditor non registrati o con competenze non idonee);
- notizie di stampa che evidenziano anomalie nella gara o nell'esecuzione del contratto.

Le informazioni e i dati relativi ai contratti pubblici devono essere registrati e conservati in maniera tale da consentire una agevole individuazione di eventuali *Red flags*.

6.4. I protocolli per la prevenzione della corruzione nel contesto dei contratti pubblici

B. BRAUN, nell'ambito del proprio Modello 231/01, ha adottato specifici protocolli relativi ad aree a "rischio reato".

Tutto il personale è chiamato al rispetto di tali protocolli, che rappresentano un importante baluardo finalizzato al contrasto della corruzione all'interno dell'ente.

Il presente *Anti-Corruption Code* deve essere attuato in un'ottica di stretta integrazione con le previsioni del Modello 231/01.

Tutte le attività svolte nell'ambito dei contratti pubblici devono essere attuate, nel rispetto delle previsioni del Codice Etico e del Modello 231/01.

7. Rapporti con Pubblici Ufficiali/ Incaricati di Pubblico Servizio – Professionisti del Settore Sanitario (HCP)

7.1. Premessa

Al di là di ciò che può avvenire in sede di contratti pubblici, le possibili interazioni con Enti o esponenti della Pubblica Amministrazione hanno come riferimento i Professionisti del Settore Sanitario e si possono estrinsecare in forme di collaborazione quali: a) sviluppo di tecnologie mediche; b) fornitura di formazione, istruzione, servizio e supporto al fine di permettere un uso efficace e sicuro delle tecnologie mediche; c) supporto della ricerca medica, dell'istruzione e accrescimento delle competenze professionali.

Fuori dall'ambito dei rapporti con Professionisti del Settore Sanitario, altre interazioni con Pubblici Ufficiali / Incaricati di Pubblico Servizio riguardano principalmente l'ottenimento di provvedimenti amministrativi di competenza della Pubblica Amministrazione, ovvero verifiche e ispezioni.

7.2. Casistiche corruttive ricorrenti

I tipici meccanismi corruttivi con riguardo ai rapporti tra aziende private che operano nel settore dei dispositivi medici e Professionisti del Settore Sanitario possono essere così sintetizzati in alcuni schemi criminali ricorrenti ⁽²⁾.

Ricerca e sviluppo dei prodotti

In questa fase, i rischi principali sono legati alla comunità scientifica che sviluppa la ricerca sui dispositivi medici. Alla base di ciò vi è la perdita della sua indipendenza perché condizionata dai finanziamenti delle

⁽²⁾ Classificazione tratta dal documento di studio "Corruzione e Sprechi in Sanità" di Transparency International Italia che, pur riguardante il settore farmaceutico, può servire come importante riferimento anche per il settore medicale. Altra fonte da cui è stata tratta la classificazione è il "Libro Bianco sulla Corruption in Sanità" a cura dell'ISPE.

aziende. In questo ambito, è stato rilevato il pagamento di tangenti a medici e ricercatori affinché falsificassero le informazioni sulla efficacia e funzionalità dei dispositivi.

Inoltre, a volte i ricercatori manipolano i dati – ad esempio selezionando i soli indicatori di esito – o omettono alcuni risultati della ricerca per mostrare i soli benefici di un nuovo dispositivo.

In altre occasioni ancora, la corruzione è finalizzata al compimento di sperimentazioni/ricerche cliniche, bypassando i controlli e le procedure previste dalla normativa nazionale.

Informatori scientifici, agenti, distributori, rappresentanti

Nel mercato sanitario, la figura dell'informatore scientifico collega l'industria con i Professionisti del Settore Sanitario.

Il suo ruolo consiste nell'illustrare le caratteristiche del prodotto che l'azienda da cui dipende vuole commercializzare.

La categoria professionale dell'informatore scientifico è stata frequentemente coinvolta in inchieste giudiziarie riguardanti casi di corruzione di varie decine di medici in tutto il territorio nazionale.

Lo schema seguito è generalmente il seguente: l'informatore offre al medico regali in cambio dell'acquisto dei dispositivi medici da lui rappresentati.

Si è riscontrato come l'oggetto dello scambio vari a seconda del profilo professionale del medico.

Nell'ambito di strutture ospedaliere, ad esempio, il primario è interessato a far valere la propria posizione all'interno del reparto che dirige e per questo preferisce contributi per l'acquisto di macchinari. Formalmente, il sistema opera grazie ad una società di servizi che procura i beni per il medico e successivamente invia le fatture alla casa farmaceutica facendole figurare in tutti i casi come spese per acquisto di dispositivi medici.

Procurement

Oltre a quanto già evidenziato al capitolo 6, con particolare riguardo al settore sanitario, a volte si assiste alla corruzione di medici e funzionari pubblici che attestano falsamente la ricezione di materiali e l'esecuzione di servizi in realtà mai erogati, permettendo così alle aziende di ottenere il pagamento delle fatture emesse.

Una seconda tipologia di reato può riscontrarsi in concorrenza con schemi criminali finalizzati ad accrescere i guadagni attraverso il ricorso strumentale al contenzioso. In questi casi, che si verificano soprattutto dove le carenze organizzative sono maggiori, il privato cerca di chiudere accordi transattivi o modifiche contrattuali per evitare all'azienda sanitaria di sostenere i costi legali di eventuali ricorsi e richieste di pignoramento. In altri casi i contenziosi sono provocati a tavolino proprio per ottenere una proroga di un servizio.

In altri casi ancora, in ambito *procurement*, accordi corruttivi con esponenti delle stazioni appaltanti si sono sviluppati tramite: a) la messa a disposizione in comodato gratuito di attrezzature con l'accordo di acquisto di prodotti monouso al di fuori di contesti concorrenziali; b) la determinazione di prezzi di acquisto fuori

mercato, con guadagni superiori da parte della ditta fornitrice; c) acquisti di dispositivi senza effettive esigenze da parte dell'Azienda Sanitaria, con conseguente spreco di risorse.

Contributi, sponsorizzazioni, donazioni, formazione, convegni e congressi

La corruzione può prendere la forma di denaro, viaggi, o attività ricreative. Comprende anche la sponsorizzazione di attrezzature mediche, strutture di ricerca, attività di formazione, attività di ricerca. Quest'ultima tipologia è spesso accettata di buon grado – in particolare laddove i fondi per la ricerca e per l'istruzione sono limitati. La reciprocità ha un ruolo importante nel contesto dei rapporti commerciali impropri. L'industria medicale si sta sempre più focalizzando sugli opinion leader nella comunità medica (spesso accademici), invece che sui singoli operatori sanitari. L'abitudine di organizzare incontri e conferenze viene considerata cosa normale, e perfino necessaria al buon funzionamento del sistema sanitario. Tuttavia, tale pratica viene vista sempre più come un'area di potenziale conflitto d'interessi.

7.3. Indicatori di Red flags nell'ambito dei rapporti con Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio

Con specifico riferimento al settore dei Rapporti con i Professionisti del Settore Sanitario, sono stati individuati i seguenti indicatori di corruzione, che devono essere considerati alla stregua di segnali di allarme, con la conseguente attivazione dei necessari canali di approfondimento.

In particolare:

- presenza all'interno di una commissione di gara, ovvero in un altro organismo in grado di influenzare gli acquisti della stazione appaltante, di un HCP con cui l'azienda intrattiene rapporti in maniera stabile (consulenze, ricerche, etc.), ovvero di un HCP con cui l'azienda ha in corso o ha in previsione di porre in essere rapporti;
- partecipazione a eventi (convegni e congressi) – quale sponsor o attraverso donazioni - non validati positivamente (i) tramite il sistema di valutazione delle conferenze (SVC), in violazione delle disposizioni del Codice Confindustria Dispositivi Medici per gli eventi a carattere nazionale e regionale organizzati da Terze Parti e/o Organizzazioni Sanitarie; (ii) tramite il CVS Medtech per gli eventi a carattere internazionale dove i partecipanti attesi provengono da almeno due paesi europei;
- organizzazione di eventi (attività formativa, educazionali e promozionali) sui prodotti aziendali in luoghi non conformi secondo le indicazioni del Codice Confindustria Dispositivi Medici;
- effettuazione di Ricerca Scientifica ovvero di pratica clinica all'interno di strutture ospedaliera – che, ad esempio, mettono a disposizione strumenti o luoghi di lavoro – in assenza di rapporti formalizzati con la stessa struttura ospedaliera;
- messa a disposizione di sostegni economici direttamente o indirettamente destinati a singoli HCP al fine di coprire i costi di partecipazione ad attività formative ed educazionali organizzati da Terze Parti, in violazione delle disposizioni del Codice Confindustria Dispositivi Medici;

- concessione di contributi economici in qualsiasi forma (donazioni, sponsorizzazioni, etc.) a soggetti terzi per attività formative in misura non in linea con i parametri di mercato per altre iniziative di analogo tenore e rilievo;
- concessione di contributi economici in qualsiasi forma (donazioni, sponsorizzazioni, etc.) a soggetti terzi per attività formative e/o eventi legati al mondo sanitario, in assenza di contratti, ovvero in favore di enti neo-costituiti e comunque privi di struttura e risorse funzionali all'attività per la quale è intervenuto il contributo;
- donazioni effettuate direttamente ad un reparto di una Azienda Ospedaliera, su richiesta del Primario del reparto, in assenza delle Autorizzazioni da parte degli Organi preposti della struttura ospedaliera;
- assenza di rendicontazioni – o comunque presenza di documentazione insufficiente o eccessivamente generica – a fronte di iniziative per le quali l'azienda ha concesso contributi economici;
- accordi di consulenza stipulati con HCP in assenza di un concreto interesse scientifico, non coerenti con le competenze dell'HCP, ovvero non stipulati in forma scritta, privi delle necessarie autorizzazioni preventive rilasciate dalla struttura ospedaliera in cui opera l'HCP, o, infine, recanti pattuizioni economiche non in linea con i parametri di mercato;
- ricorso frequente e ricorrente nel tempo ad accordi di consulenza stipulati sempre con lo stesso HCP;
- ricorrenti offerte di ospitalità, viaggi, vitto e omaggi sempre allo stesso HCP – ovvero a suoi famigliari o a persone a lui vicine – in violazione o, comunque, eludendo le disposizioni del Codice Confindustria Dispositivi Medici;
- la richiesta di contributo/sponsorizzazione provenga direttamente da un Pubblico Ufficiale/Incaricato di Pubblico Servizio;
- il contributo/la sponsorizzazione/la donazione venga effettuate in prossimità di una gara di appalto o di un'assegnazione di una commessa;
- i contributi/le sponsorizzazioni/le donazioni siano ripetuti nel tempo senza soluzione di continuità;
- i contributi/le sponsorizzazioni/le donazioni siano di ammontare rilevante e apparentemente non giustificato o proporzionato in caso di sponsorizzazioni;
- i contributi/le sponsorizzazioni/le donazioni siano attribuiti a enti apparentemente privi di operatività.

7.4. I protocolli per la prevenzione della corruzione nel contesto dei contratti pubblici

Lo scopo fondamentale delle relazioni con gli HCP consiste nel **potenziare la qualità dell'assistenza al paziente e migliorare la salute pubblica.**

Non si deve mai offrire o dare nulla a un HCP con l'intenzione di influenzarlo in modo indebito affinché quest'ultimo prescriva, raccomandi, acquisti o fornisca i prodotti, ovvero svolga attività di ricerca scientifica.



B. BRAUN, nell'ambito del proprio Modello 231/01, ha adottato specifici protocolli relativi ad aree a "rischio reato".

Tutto il personale è chiamato al rispetto di tali protocolli, che rappresentano un importante baluardo finalizzato al contrasto della corruzione all'interno dell'ente.

Tutto il personale è altresì chiamato ad applicare le procedure interne che recepiscono le indicazioni del Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici, che deve essere conosciuto da tutti i dipendenti che intrattengono rapporti con HCP.

Il presente *Anti-Corruption Code* deve essere attuato in un'ottica di stretta integrazione con le previsioni del Modello 231/01 e delle procedure interne che recepiscono il Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici, che, peraltro, costituiscono parte integrante del Modello 231/01.

Tutte le attività svolte nell'ambito dei Rapporti con Pubblici Ufficiali / Incaricati di Pubblico Servizio devono essere attuate, nel rispetto delle previsioni del Codice Etico e del Modello 231/01.

8. Fornitori

8.1. Corruzione attiva

B. BRAUN potrebbe essere ritenuta responsabile per attività di corruzione commessa, nel proprio interesse e/o a proprio vantaggio, da parte di terzi, quali fornitori che prestano servizi a favore o per conto della società.

I fornitori di B. BRAUN devono quindi rispettare gli *standard* etici e i requisiti di qualifica stabiliti dalla società.

Le procedure che regolano il processo di approvvigionamento devono essere definite in conformità con i principi anticorruzione di cui al presente *Anti-Corruption Code* e del Modello 231/01.

8.2. Corruzione passiva

I rapporti con i fornitori possono essere rilevanti anche con riferimento alla corruzione passiva, parimenti vietata e sanzionata nell'ambito di B. BRAUN.

Il Personale di B. BRAUN non può richiedere, lasciarsi promettere o accettare alcun compenso – che non sia di modico valore – per sé o per altri da parte di fornitori, qualora lo stesso si aspetti un determinato comportamento come ricompensa.

Ciò vale anche nel caso in cui questo comportamento non abbia alcun impatto sulle decisioni commerciali relative al fornitore.

8.3. Indicatori di *Red flags* riguardanti i fornitori

Esempi di potenziali segnali di corruzione a cui il personale di B. BRAUN deve prestare attenzione sono:

- in punto di corruzione attiva, con riferimento ai fornitori:
 - siano sconosciuti alla Società;
 - siano stati precedentemente implicati in vicende corruttive;
 - il contratto abbia un valore particolarmente alto, sproporzionato rispetto alla prestazione del fornitore;
 - siano stati “segnalati” da esponenti della stazione appaltante o da HCP con cui la società intrattiene rapporti;
 - abbiano scarsa o nulla conoscenza del settore ma sostituiscano improvvisamente fornitori di vecchia data;

- si rifiutino di sottoscrivere le disposizioni contrattuali in materia di anticorruzione e di d.lgs. n. 231/01;
- in punto di corruzione passiva, con riferimento ai fornitori:
 - abbiano ottenuto un contratto in violazione delle procedure aziendali;
 - il rapporto con alcuni dipendenti sia eccessivamente stretto e familiare;
 - offrano frequentemente omaggi e intrattenimenti;
 - il personale responsabile dell'assegnazione dei contratti viva apparentemente al di sopra dei propri mezzi.

9. *Business Partner* rilevanti

Rientra in tale categoria qualsiasi soggetto che svolga attività per conto o nell'interesse di B. BRAUN nell'ambito di commesse pubbliche o che appaia probabile che abbia contatti rilevanti con Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio.

Nel caso in cui non sia chiaro se uno specifico soggetto sia o meno un *Business Partner* rilevante, della questione deve essere investito il Presidio che sarà chiamato a interpretare la natura del rapporto.

9.1. Requisiti contrattuali per i *Business Partner* rilevanti

B. BRAUN richiede il rispetto, da parte dei *Business Partner* rilevanti, delle leggi applicabili, incluse le normative anticorruzione, nell'ambito dei rapporti e delle attività svolte con B. BRAUN.

I *Business Partner* rilevanti devono essere sottoposti a un'adeguata *due diligence*, devono stipulare contratti scritti prima di svolgere qualunque attività a favore o per conto di B. BRAUN e devono essere pagati solo in conformità alle condizioni contrattuali.

B. BRAUN, ai fini del presente *Anti-Corruption Code*, richiede che i contratti con i *Business Partner* rilevanti includano disposizioni che, tra le altre cose, prevedano:

- l'impegno del *Business Partner* rilevante di rispettare la normativa anticorruzione, il presente *Anti-Corruption Code*, oltre alle previsioni del Codice Etico;
- l'impegno del *Business Partner* rilevante di riportare tempestivamente a B. BRAUN qualsiasi richiesta o domanda relativa a qualunque indebito pagamento di denaro o altra utilità, ricevuta in relazione all'esecuzione del contratto;
- il diritto di B. BRAUN di svolgere verifiche sul *Business Partner* rilevante in ordine al rispetto della normativa anticorruzione e di quella di cui al d.lgs. n. 231/01;
- il diritto di B. BRAUN di risolvere il contratto, di sospenderne l'esecuzione e di ottenere il risarcimento dei danni in caso di violazione degli obblighi sopra riportati e/o di violazione delle normative anticorruzione.

9.2. Consulenti

B. BRAUN può avvalersi del supporto di consulenti, prestatori di servizi professionali e collaboratori nello svolgimento delle proprie attività di *business*.

B. BRAUN richiede che i suoi consulenti rispettino le leggi applicabili, incluse la normativa anticorruzione.

B. BRAUN, ovvero il suo personale, potrebbero infatti essere ritenuti responsabili per attività corruttive svolte dai propri consulenti e, di conseguenza, impone specifici adempimenti da rispettare nella selezione, nomina e gestione degli stessi.

Pertanto i contratti con consulenti devono essere negoziati, stipulati, gestiti nel rispetto di quanto previsto nel presente *Anti-Corruption Code* e nel Modello 231/01.

In particolare, si dovranno rispettare i seguenti *standard* minimi:

- il consulente deve godere di un'eccellente reputazione in quanto a onestà e integrità;
- deve essere attuato un processo di selezione del consulente che preveda un'adeguata *due diligence*;
- il contratto di consulenza deve essere redatto per iscritto e deve contenere altresì:
 - la descrizione dettagliata, chiara e puntuale della prestazione dovuta dal consulente;
 - la dichiarazione del consulente che il pagamento ricevuto è unicamente il corrispettivo per la prestazione definita nel contratto e che tali somme non saranno mai utilizzate per finalità corruttive;
 - la dichiarazione di assenza di conflitto di interesse, anche potenziale, al momento della sottoscrizione del contratto e l'impegno del consulente a dare tempestiva comunicazione a B. BRAUN nel caso in cui tale conflitto sorga nel corso dell'esecuzione del contratto;
 - i termini per la fatturazione (o i metodi di pagamento) e le condizioni di pagamento, tenuto conto che, in linea con il Codice Etico e il Modello 231/01 di B. BRAUN: (i) tali pagamenti potranno effettuarsi esclusivamente in favore del consulente, nonché sul conto intestato allo stesso come indicato nel contratto e mai su conti cifrati o in contanti; (ii) il pagamento anticipato del corrispettivo può essere consentito esclusivamente in casi specifici (adeguatamente motivati e stabiliti nel contratto) e, in qualsiasi caso, esclusivamente per una parte dell'importo complessivo;
 - l'impegno di riportare tempestivamente ad B. BRAUN qualsiasi richiesta o domanda relativa a qualunque indebito pagamento di denaro o di altra utilità, ricevute dal consulente in relazione all'esecuzione del contratto;
 - la clausola in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del d.lgs. n. 231/01;
 - il diritto di B. BRAUN di sospendere il pagamento, di risolvere il contratto e di ottenere il risarcimento del danno in caso di violazione degli obblighi, garanzie sopra riportati e/o di violazione della normativa anticorruzione.

9.3. Agenti, distributori, rappresentanti

B. BRAUN richiede che i suoi agenti, distributori, rappresentanti in genere rispettino le leggi applicabili, incluse la normativa anticorruzione, in quanto la Società ovvero il suo personale, potrebbero essere ritenuti responsabili per attività corruttive svolte dai predetti soggetti.

Di conseguenza, B. BRAUN, mediante l'implementazione del Modello 231/01 e del presente *Anti-Corruption Code*, impone specifici adempimenti e rigorosi protocolli da rispettare nella selezione, nomina e gestione degli agenti, distributori e rappresentanti in genere, con particolare riferimento alla negoziazione, alla stipulazione e all'esecuzione dei contratti.

In particolare, si dovranno rispettare, a integrazione di quelli soprariportati e relativi ai consulenti, i seguenti *standard* minimi:

- il processo di selezione deve prevedere un'adeguata *due diligence* tesa a verificare l'idoneità del professionista in termini di professionalità, trasparenza, affidabilità e onorabilità;
- il contratto deve essere redatto per iscritto e deve contenere altresì:
 - la descrizione dettagliata, chiara e puntuale della prestazione;
 - la dichiarazione che le provvigioni/corrispettivi previsti quale corrispettivo per la prestazione definita nel contratto non saranno mai utilizzate per finalità corruttive;
 - la dichiarazione di assenza di conflitto di interesse, anche potenziale, al momento della sottoscrizione del contratto e l'impegno del partner contrattuale a dare tempestiva comunicazione a B. BRAUN nel caso in cui tale conflitto sorga nel corso dell'esecuzione del contratto;
 - il divieto da parte dell'Agente/Distributore/Rappresentante di effettuare elargizioni, donazioni, omaggi per conto di B. BRAUN;
 - i termini per la fatturazione (o i metodi di pagamento) e le condizioni di pagamento, tenuto conto che, in linea con il Codice Etico e il Modello 231/01 di B. BRAUN: (i) tali pagamenti potranno effettuarsi esclusivamente in favore della controparte contrattuale, nonché sul conto intestato allo stesso come indicato nel contratto e mai su conti cifrati o in contanti; (ii) le provvigioni/i compensi sono definiti sulla base di criteri vincolati di calcolo, che ne rendono predeterminabile l'ammontare;
 - l'impegno di riportare tempestivamente ad B. BRAUN qualsiasi richiesta o domanda relativa a qualunque indebito pagamento di denaro o di altra utilità, ricevute dall'agente, distributore o rappresentante in genere in relazione all'esecuzione del contratto;
 - la clausola in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai sensi del d.lgs. n. 231/01;
 - il diritto di B. BRAUN di sospendere il pagamento, di risolvere il contratto e di ottenere il risarcimento del danno in caso di violazione degli obblighi, garanzie sopra riportati e/o di violazione del Modello 231/01 e della normativa anticorruzione.

9.4. Indicatori di *Red flags* riguardanti i *Business Partner* rilevanti

Esempi di potenziali segnali di corruzione a cui il Personale di B. BRAUN deve prestare attenzione sono:

- il soggetto sia sconosciuto alla società;
- il soggetto sia stato in precedenza implicato in vicende corruttive;
- il soggetto sia stato “segnalato” da esponenti della stazione appaltante;
- il contratto abbia un corrispettivo particolarmente elevato, sproporzionato rispetto all’attività che la controparte deve svolgere;
- il soggetto abbia scarsa conoscenza del settore in cui è chiamato a svolgere l’attività;
- il soggetto operi dietro schermi societari ovvero dietro prestanome;
- il soggetto non sembra possedere le necessarie risorse – ad esempio a livello di organizzazione imprenditoriale – per far fronte agli impegni assunti;
- il soggetto abbia rapporti familiari con esponenti della stazione appaltante o con HCP con cui la società intrattiene rapporti;
- il soggetto nell’ambito del proprio *business* faccia frequente ricorso a omaggi e sponsorizzazioni;
- il soggetto si rifiuti di sottoscrivere le previsioni contrattuali in punto di anticorruzione e rispetto del d.lgs. n. 231/01;
- il soggetto richieda modalità o mezzi di pagamento non tradizionali;
- non sia chiara la necessità di utilizzo del soggetto;
- la necessità di utilizzare il soggetto sorga immediatamente prima o immediatamente dopo l’aggiudicazione di una commessa e non sia debitamente motivata;
- il soggetto richieda ulteriori fondi per scopi non chiari;
- richiesta da parte dell’agente e/o concessione allo stesso di un pagamento anticipato delle provvigioni ancora da maturarsi.

10. Processo occupazionale

10.1. Principi generali

In relazione a tutto il personale, B. BRAUN attua procedure tali che:

- le condizioni di impiego prevedano l'impegno per il personale a rispettare il Modello 231/01 e il presente *Anti-Corruption Code*, con il correlativo diritto di applicare sanzioni in caso di violazione;
- all'instaurazione del rapporto lavorativo, il personale riceve adeguata formazione in materia anticorruzione;
- il personale non subisca ritorsioni, discriminazioni o azioni disciplinari per:
 - aver rifiutato di partecipare, ovvero aver respinto qualsiasi attività per la quale si sia ragionevolmente ipotizzata la sussistenza di un rischio corruzione per la società;
 - avere sollevato preoccupazioni o effettuato segnalazioni in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, circa un atto corruttivo o una violazione del Modello 231/01 o del presente *Anti-Corruption Code*.

10.2. Selezione e assunzione del personale

Prima di assumere qualunque dipendente, B. BRAUN deve informarsi sulle precedenti esperienze professionali del soggetto, nel rispetto delle disposizioni anticorruzione previste in fase di assunzione e contenute nel Modello 231/01, in particolare modo dovrà prevedere le seguenti verifiche pre-assuntive riguardanti:

- la presenza di eventuali conflitti di interesse o relazioni – es. rapporti di parentela – tali da interferire con funzioni di Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio chiamati a operare con riferimento ad attività per le quali la società ha un interesse concreto (es. in ragione di rapporti commerciali legati a commesse pubbliche o ad altri rapporti con HCP);
- eventuali precedenti penali e procedimenti penali in corso ed eventuali sanzioni civili o amministrative o indagini in corso, che si riferiscano ad attività attinenti l'etica professionale del candidato, tenuto conto del ruolo che il candidato dovrebbe svolgere;
- l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni o di Enti privati in controllo pubblico, che abbiano adottato provvedimenti nei confronti di B. BRAUN, ovvero con cui B. BRAUN abbia intrattenuto relazioni commerciali, o accordi, negli ultimi tre anni. Ciò in linea con la disciplina di cui alla L. n. 190/2012, in materia di c.d. "*pantouflage*" o "*revolving doors*", volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione o con l'Ente privato in controllo pubblico.

10.3. Gestione del personale

Anche in fase di gestione del personale, occorre adottare presidi per il contenimento dei rischi corruzione.

Segnatamente, occorre procedere a un aggiornamento della verifica circa la presenza di eventuali conflitti di interessi o relazioni con Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio in ipotesi di: a) avanzamenti di carriera; b) aumenti salariali con attribuzione di mansioni superiori e/o con attribuzione di budget/risorse/progetti; c) modifiche contrattuali in senso favorevole al dipendente che prevedono il passaggio a qualifiche di quadro o dirigente; d) attribuzione di benefit non legati a strumenti di lavoro e/o al ruolo manageriale e/o alla categoria omogenea professionale di appartenenza.

10.4. Consapevolezza e formazione

Il personale B. BRAUN dovrà essere informato sulla normativa anticorruzione, sull'importanza del rispetto di tali leggi e del presente *Anti-Corruption Code*, in modo tale che comprenda e sia a conoscenza dei diversi reati, dei rischi, delle responsabilità personali e amministrative per la società e delle azioni da intraprendere per contrastare la corruzione e delle eventuali sanzioni in caso di violazione del presente *Anti-Corruption Code* e della normativa anticorruzione.

La partecipazione alla formazione obbligatoria costituisce, per il personale B. BRAUN, corretto adempimento dell'obbligazione contrattuale di lavoro.

Tutto il personale B. BRAUN è tenuto a effettuare - in funzioni del rischio collegato al settore in cui opera - un programma formativo anti-corruzione obbligatorio.

10.5. Provvedimenti disciplinari

B. BRAUN adotterà adeguati provvedimenti disciplinari secondo quanto disposto dal "sistema disciplinare" del Modello 231/01 e dal contratto collettivo di lavoro o dalle altre norme nazionali applicabili nei confronti del personale: (i) le cui azioni siano scoperte violare la normativa anticorruzione o il presente *Anti-Corruption Code*; (ii) che non partecipi o porti a termine un *training* adeguato; (iii) che irragionevolmente ometta di rilevare o riportare eventuali violazioni o che minacci o adotti ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni.

10.6. Indicatori di *Red flags* riguardanti il personale

Esempi di potenziali segnali di corruzione a cui il Personale di B. BRAUN deve prestare attenzione sono:

- richieste di offerte di lavoro effettuate da Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio;
- richieste di offerte di lavoro riguardanti parenti o comunque soggetti strettamente legati a Pubblici Ufficiali/Incaricati di Pubblico Servizio, o ad HCP con cui l'azienda intrattiene rapporti.

11. Strumenti generali per il contrasto alla corruzione

11.1. *Extortion payments*

Un *Extortion payment* (o pagamento estorto) avviene quando si costringe membri del personale a fornire denaro tramite violenza o minaccia alla salute, alla sicurezza, alla incolumità o alla libertà.

Un *Extortion payment*, richiesto da parte di un Pubblico Ufficiale/Incaricato di Pubblico Servizio, deve essere tempestivamente identificato e debitamente documentato.

In particolare, il personale B. BRAUN coinvolto trasmette al proprio superiore diretto e al Presidio un *report* dettagliato con indicazione della data, del luogo, del beneficiario, dell'ammontare pagato e della descrizione delle circostanze oggettive di violenza o minaccia seria e imminente in cui è stato eseguito il pagamento.

11.2. Contributi politici

I contributi politici possono costituire la illecita provvista del reato di corruzione e perciò presentano un elevato grado di rischio.

In ragione di tali rischi, come previsto dal Codice Etico, **B. BRAUN non eroga contributi diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.**

12. Tenuta della contabilità

La normativa anticorruzione impone specifici adempimenti sul tema della tenuta dei conti, ideati, tra l'altro, per scoraggiare e rivelare pagamenti ed incassi effettuati con scopi corruttivi.

B. BRAUN ha previsto che la tenuta della contabilità sia conforme ai principi contabili applicabili riflettendo in modo completo e trasparente i fatti alla base di ogni operazione. Tutti i costi e gli addebiti, le entrate e gli incassi, gli introiti, i pagamenti e gli impegni di spesa devono quindi essere inseriti tempestivamente tra le informazioni finanziarie, in maniera completa e accurata e avere adeguati documenti di supporto, emessi in conformità con tutte le leggi applicabili e con le relative disposizioni del sistema di controllo interno.

Il Personale B. BRAUN deve, senza alcuna eccezione, osservare le disposizioni normative, regolamentari e procedurali in tema di contabilità aziendali.

Il Personale B. BRAUN non deve mai acconsentire a richieste di fattura per prestazione non resa o fuorviante o di pagamento di spese insolite, eccessive, non descritte adeguatamente, non documentate a sufficienza e comunque deve chiedere supporto ai sensi delle presenti politiche e procedure o linee guida aziendali correlate sul bilancio e la tenuta dei conti.

Nessuna documentazione contabile o altro documento correlato ad una transazione deve essere falsificato in alcun modo che possa rendere poco chiara o contraffare la vera natura della transazione.

Nessun pagamento a nome di B. BRAUN deve essere approvato o eseguito se sussiste un accordo esplicito o implicito che una parte del pagamento dovrà essere utilizzata per uno scopo diverso da quello descritto nella documentazione a supporto del pagamento. I fondi e i conti nascosti o non registrati sono vietati.

Questi requisiti si applicano a tutte le transazioni, a prescindere dalla rilevanza finanziaria.

13. Sistema di segnalazione

13.1. Richieste corruttive

Il sistema di segnalazione rappresenta un importante presidio di contrasto ai fenomeni corruttivi in relazione vuoi al d.lgs. n. 231/2001, vuoi alla L. n. 190/2012.

Attraverso il sistema di segnalazione, il personale B. BRAUN può richiamare l'attenzione su condotte non corrette, in un'ottica di prevenzione della corruzione.

Il Personale B. BRAUN deve immediatamente comunicare al superiore diretto, al Presidio e all'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. n. 231/01 qualunque richiesta diretta o indiretta da parte di un Pubblico Ufficiale/Incaricato di Pubblico Servizio o di un privato di pagamenti, omaggi, viaggi, pasti e trattamenti di ospitalità o spese di attenzione, di impiego, opportunità di investimento, sconti personali o altre utilità personali a favore del Pubblico Ufficiale/Incaricato di Pubblico Servizio o privato o soggetto a questi collegati, che sono diversi dalle spese ragionevoli e di modico valore.

Le stesse richieste devono essere immediatamente comunicate dal *Business Partner* rilevante al responsabile del contratto che ne darà poi comunicazione al superiore diretto, al Presidio e all'Organismo di Vigilanza.

13.2. Violazioni dell'*Anti-Corruption Code* e della normativa anticorruzione

Qualunque violazione della normativa anticorruzione o del presente *Anti-Corruption Code* deve essere riportata immediatamente in uno o più dei modi seguenti:

- all'Organismo di Vigilanza, ai sensi della procedura di segnalazione prevista nell'ambito del Modello 231/01, anche in via riservata o anonima;
- al Presidio.

Il Personale B. BRAUN non sarà licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, vessato o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo, per il fatto che lo stesso abbia svolto lecitamente un'attività di segnalazione in buona fede attinente al rispetto della normativa anticorruzione e del presente *Anti-Corruption Code*.

La mancata denuncia da parte di un dipendente di un'azione illecita della quale questi è venuto a conoscenza, esporrà, di per sé, il dipendente a possibili azioni disciplinari.

14. Monitoraggio e miglioramenti

L'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. n. 231/01 di B. BRAUN, sulla base del proprio programma annuale di verifiche, esaminerà e valuterà in maniera indipendente il sistema di controllo interno, al fine di verificare che sia rispettato quanto previsto dal Modello 231/01 e dal presente *Anti-Corruption Code*.

Il Presidio monitorerà l'adozione del presente *Anti-Corruption Code* e supervisionerà la formazione del Personale B. BRAUN.

Il Presidio deve riesaminare periodicamente il presente *Anti-Corruption Code* per assicurare che rimanga efficace al massimo livello.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, dovrà raccomandare miglioramenti sulla base delle “*best practice*” emergenti o nel caso in cui siano individuati *gap* o criticità.

Nel caso in cui sia identificata una violazione, il Presidio valuterà se eventuali revisioni del presente *Anti-Corruption Code* o miglioramenti degli altri strumenti organizzativi interni potrebbero aiutare a impedire il ripetersi della violazione.