



B. Braun Milano S.p.A.
Via Vincenzo da Seregno, 14
20161 Milano (MI)

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 –
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società
e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11
della legge 29 settembre 2000, n. 300"

04.05.2023

VERSIONE	DATA APPROVAZIONE	MODIFICHE
V. 1	24 settembre 2004	<ul style="list-style-type: none"> Approvazione del Modello Organizzativo, Gestionale e di Controllo.
V.2	15 dicembre 2008	<ul style="list-style-type: none"> Recepimento modifiche al D.Lgs.231/2001 con inserimento di nuovi reati. Nuovo Codice Etico Assobiomedica (giugno 2008). Adozione del Codice Etico aziendale.
v.3	29 febbraio 2012	<ul style="list-style-type: none"> Revisione sistema deleghe e procure aziendali. Revisione e integrazione delle procedure inerenti il Sistema di gestione ambientale. Completamento del sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro. Recepimento modifiche al D.Lgs.231/2001 con inserimento di nuovi reati. Inserimento policy di gruppo in relazione alla Funzione Compliance, alla Funzione Legale e al sistema di deleghe e procure aziendali. Nuovo Codice Etico Assobiomedica.
v.4	23 maggio 2013	<ul style="list-style-type: none"> Nomina dell'Italian Compliance Officer.
v.5	19 luglio 2013	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento del D.Lgs.231/2001 con inserimento di nuovi reati presupposto e valutazione di impatto sulla Società.
v.6	12 febbraio 2014	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento delle aree di rischio a seguito di nuova valutazione.
v.7	26 novembre 2015	<ul style="list-style-type: none"> Recepimento modifiche al D.Lgs.231/2001 con inserimento di nuovi reati presupposto (reati di autoriciclaggio, reati societari e ambientali). Aggiornamento delle attività sensibili.
v.8	6 maggio 2020	<ul style="list-style-type: none"> Recepimento delle seguenti modifiche normative: <ul style="list-style-type: none"> Legge 29 ottobre 2016, n. 199, "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo" recante modifiche all'art. 25-quinquies; Legge 15 marzo 2017, n. 38, "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato", recante modifiche all'art. 25 ter; Legge 20 novembre 2017, n. 167, recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea", che ha inserito l'art. 25 terdecies al D. Lgs.231/2001; Legge 17 ottobre 2017, n.161, recante "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui la d.lgs. 6 settembre 2011, n.159, al Codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni", recante modifica all'art. 25-duodecies del D.lgs. 231/2001; Legge 30 novembre 2017, n.179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - modifica dell'art. 54 bis del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165", recante modifica all'art. 6 del D.Lgs.231/2001; Legge 9 gennaio 2019, n. 3, "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" recante modifiche agli artt. 13, 25 e 51 del D. Lgs.231/2001; Legge 3 maggio 2019, n. 39, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014" introduzione dell'art. 25 quaterdecies; D. L. 6 ottobre 2019, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili" ha introdotto l'art. 25-quinquiesdecies.
v.9	26 marzo 2021	<ul style="list-style-type: none"> Recepimento della modifica normativa di cui al D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" (modifica agli art. 24, 25 e 25 quinquiesdecies).
v.10	04.05.2023	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento Codice Etico aziendale. Recepimento delle seguenti modifiche normative: <ul style="list-style-type: none"> D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 195 "Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale.", modifiche agli artt. 648, 648 bis, 648 ter, 648 ter.1 c.p. (art. 25 octies D. Lgs.231/2001). D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio", introduzione dell'art. 25 octies1 al D.Lgs.231/2001; L. 17 dicembre 2021 n. 215 "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili" modifica alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro; L. 23 dicembre 2021, n. 238 "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea", modifiche agli artt. 24-bis, 25 quinquies e 25 sexes del D.Lgs.231/2001; L. 9 marzo 2022, n. 22 "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale", introduzione degli artt. 25 septiesdecies e 25 duodevicies; D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere.", modifiche all'art. 25 ter; L. 28 marzo 2022 n.25 "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico" modifiche a taluni reati contro la Pubblica Amministrazione di cui all'art. 24 del D.lgs. 231/2001; D.Lgs. 4 ottobre 2022 n. 156 "Disposizioni correttive e integrative del decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale", modifiche ai reati tributari e ai reati contro la Pubblica Amministrazione; D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24" Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (Whistleblowing).

LA STRUTTURA DEL MODELLO 231

- CODICE ETICO
- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE GENERALE
- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – PARTE SPECIALE

INDICE

INDICE.....	4
IL CODICE ETICO	6
SEZIONE I: OBIETTIVO AZIENDALE: SHARING EXPERTISE	7
SEZIONE II: I DESTINATARI	8
SEZIONE III: I PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO GENERALI	8
<i>LE LINEE-GUIDA B. BRAUN MILANO.....</i>	<i>8</i>
<i>I PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO GENERALI</i>	<i>9</i>
<i>LE DONAZIONI A SCOPO DI BENEFICENZA O FILANTROPICO</i>	<i>11</i>
<i>LE BORSE DI STUDIO.....</i>	<i>11</i>
SEZIONE IV: LA TUTELA DEI DIRITTI E DELLA DIGNITA' DEI LAVORATORI	12
SEZIONE V: LA TUTELA DEI BENI AZIENDALI	12
SEZIONE VI: LE SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI – IL FUMO	13
SEZIONE VII: LA SALUTE, LA SICUREZZA E L'AMBIENTE	13
SEZIONE VIII: LA SICUREZZA DEI DATI AZIENDALI.....	13
SEZIONE IX: GLI OBBLIGHI DELLA SOCIETÀ.....	14
<i>LE RESPONSABILITÀ E GLI OBBLIGHI DELLA SOCIETÀ: GENERALITA'</i>	<i>14</i>
<i>LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE</i>	<i>14</i>
<i>TUTELA DELLA PRIVACY DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI.....</i>	<i>15</i>
<i>SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO.....</i>	<i>16</i>
<i>L'ETICA DELL'INFORMAZIONE SCIENTIFICA.....</i>	<i>16</i>
<i>L'ETICA NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI E NEI RAPPORTI CON I CONCORRENTI.....</i>	<i>17</i>
SEZIONE X: GLI OBBLIGHI DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI	17
SEZIONE XI: I RAPPORTI CON GLI INTERLOCUTORI DELLA SOCIETÀ	20
<i>RAPPORTI CON I PROFESSIONISTI DEL SETTORE SANITARIO – IN PARTICOLARE: LE ATTIVITA' FORMATIVE,</i>	
<i>EDUCAZIONALI E PROMOZIONALI ORGANIZZATE DIRETTAMENTE DALLA SOCIETA'</i>	<i>20</i>
<i>RAPPORTI CON I PROFESSIONISTI DEL SETTORE SANITARIO – IN PARTICOLARE: INCARICHI, CONSULENZE E</i>	
<i>STUDI AFFIDATI A DIPENDENTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</i>	<i>22</i>
<i>RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E I PUBBLICI DIPENDENTI: IN GENERALE</i>	<i>24</i>
<i>RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - IN PARTICOLARE: LE DONAZIONI A SCOPO DI BENEFICENZA</i>	
<i>O FILANTROPICO.....</i>	<i>26</i>
<i>RAPPORTI CON I CLIENTI: CONTROLLO DELLA QUALITÀ DEI PRODOTTI - COMUNICAZIONI.....</i>	<i>26</i>
<i>RAPPORTI CON I FORNITORI.....</i>	<i>27</i>
<i>RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE</i>	<i>27</i>
SEZIONE XII: IL SUPPORTO DI CONFERENZE FORMATIVE TENUTE DA TERZI	28
SEZIONE XIII SISTEMI DI CONTROLLO E VIGILANZA	29
<i>SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....</i>	<i>29</i>
<i>SISTEMA AMMINISTRATIVO-CONTABILE</i>	<i>30</i>
<i>VIGILANZA SUL CODICE ETICO.....</i>	<i>30</i>
SEZIONE XIV: VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO - SANZIONI.....	31
PARTE GENERALE	32
DEFINIZIONI	33

PREMESSA	33
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	36
1.1 Principi generali.....	36
1.2 I reati e gli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della normativa	36
1.3 L'apparato sanzionatorio previsto dal Decreto	46
1.4 Il modello di organizzazione, gestione e controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto	47
1.5 LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA DISPOSITIVI MEDICI (GIÀ ASSOBIOMEDICA) E CONFINDUSTRIA.....	48
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI B. BRAUN MILANO S.P.A.	49
2.1 Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello	50
2.2 Destinatari del Modello	51
2.3 Elementi fondamentali del modello	51
2.4 Codice Etico e Modello	52
2.5 Percorso metodologico di definizione del Modello.....	53
2.6 Sistema di controllo interno	56
2.7 Il Sistema di deleghe e procure, il Controllo di gestione ed i flussi finanziari in B. Braun Milano S.p.A.	57
2.8 Whistleblowing.....	59
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	60
3.1 Principi generali.....	60
3.2 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	60
3.3 Cause di ineleggibilità, revoca, sospensione e decadenza.....	61
3.4 Compiti dell'Organismo di Vigilanza	63
3.5 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza	64
3.6 Obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	65
4. SISTEMA SANZIONATORIO.....	67
4.1 Profili generali	67
4.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non Dirigenti.....	67
4.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.....	68
4.4 Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci.....	69
4.5 Sanzioni nei confronti dei non dipendenti	69
4.6 Misure ulteriori nei confronti degli apicali	70
4.7 Misure nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali	70
4.8 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D Lgs. 231/2001 ("Segnalazioni").....	70
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	71
5.1 Disposizioni generali.....	71
5.2 Comunicazione iniziale	71
5.3 Formazione dei Dipendenti e dei Dirigenti	71
5.4 Informativa ai "Terzi Destinatari"	72
6. APPROVAZIONE DEL MODELLO, SUE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI.....	72



B. Braun Milano S.p.A.
Via Vincenzo da Seregno, 14
20161 Milano (MI)

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"

IL CODICE ETICO

PREMESSA

Il presente **Codice Etico** (di seguito, per brevità, anche il "*Codice*") è stato redatto al fine di assicurare che i principi etici in base ai quali opera **B. BRAUN MILANO S.p.A.** (di seguito, per brevità: "**B. BRAUN MILANO**" o la "*Società*") – principi che sono in linea con quanto definito a livello generale dalla Società capogruppo – siano chiaramente evidenziati quale fondamento imprescindibile della cultura e del comportamento aziendale.

Ad esso si affiancano, principalmente, il *Codice di Condotta di gruppo* (che contiene le linee-guida generali poste a base del presente documento), le *regole aziendali regolanti specifici aspetti del rapporto di lavoro dei dipendenti* **B. BRAUN MILANO** nonché lo Statuto e il Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici (già ASSOBIMEDICA).

B. BRAUN aderisce altresì all'associazione di rappresentanza dell'industria dei farmaci generici (Egualia) e osserva l'insieme dei principi e delle regole etiche e di condotta definite dal Codice Deontologico e dal Codice Etico emanato dalla stessa associazione, che rappresenta una disciplina di autoregolamentazione per le aziende aderenti, senza alcun pregiudizio per la legislazione vigente.

Il Codice contiene l'insieme dei principi e dei diritti, doveri, responsabilità che la Società attribuisce a tutti coloro che operano al suo interno e, più in generale, a tutti i "portatori d'interesse" (di seguito, per brevità, i "*Destinatari*", meglio descritti nel proseguo), e costituisce lo strumento operativo nel quale sono specificate le concrete linee direttrici generali per il corretto svolgimento di tutte le attività aziendali.

Il Codice è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, per brevità, il "*Modello 231*").

SEZIONE I: OBIETTIVO AZIENDALE: SHARING EXPERTISE

Negli ultimi vent'anni il Gruppo *B. BRAUN* ha sviluppato le proprie attività in tutti e cinque i continenti, con l'ausilio di circa 64.000 dipendenti.

L'**obiettivo aziendale** si può esprimere con il motto "*Sharing Expertise*", che non rappresenta una mera filosofia, bensì un preciso impegno concreto.

Infatti, per il raggiungimento di un miglioramento costante, fin dalla sua fondazione nel 1922 B. BRAUN ITALIA – prima filiale estera del Gruppo – ha operato con l'obiettivo di coltivare e mantenere un forte orientamento al mercato locale.

La Società è altamente specializzata nei segmenti di clientela cui si rivolge e che supporta dando libero accesso alle informazioni e alla consulenza specialistica.

Per fornire il massimo servizio, utilizza l'informazione e le nuove tecnologie come veicolo primario per la comunicazione e per la diffusione di conoscenza.

Per **B. BRAUN MILANO** elevare gli *standard* di informazione e specializzazione significa: elevare le competenze interne educando a lavorare in *team* e a guardare alle migliori esperienze come a casi di successo; imparare a conoscere i propri interlocutori raggiungendo migliori risultati di vendita e la soddisfazione del Cliente.

B. BRAUN MILANO si impegna a produrre e fornire tecnologie mediche e servizi correlati di alta qualità, nell'interesse della sicurezza e del benessere del paziente.

SEZIONE II: I DESTINATARI

Le norme del Codice si applicano, senza alcuna eccezione, ai seguenti soggetti "portatori d'interesse" (di seguito, per brevità, i "*Destinatari*"):

- Componenti del Consiglio di amministrazione;
- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Controparti contrattuali (vale a dire: società *partner*, collaboratori esterni; consulenti; fornitori; clienti; ecc.).

La Società richiede a tutti i Destinatari il pieno rispetto dei comportamenti, principi e valori espressi dal Codice Etico.

Tutti i Destinatari devono informare adeguatamente i terzi circa gli obblighi imposti dal Codice, esigerne il rispetto e adottare idonee iniziative in caso di inosservanza.

SEZIONE III: I PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO GENERALI

LE LINEE-GUIDA B. BRAUN MILANO

Affidabilità, buona reputazione, trasparenza e apertura al mercato rappresentano le basi delle norme comportamentali adottate da tutte le società del Gruppo **B. BRAUN**.

Come in una società a conduzione familiare, l'obiettivo è quello di creare valori sostenibili nonché di far conoscere la nostra responsabilità ai nostri clienti, dipendenti e altre aziende.

Di conseguenza, un rapporto di lavoro basato sulla fiducia diventa parte integrante delle nostre attività quotidiane.

Relazioni molto strette con le istituzioni e le organizzazioni mediche e i rispettivi collaboratori diventano di vitale importanza per lo sviluppo dei nuovi prodotti e delle nuove terapie. Ciò rappresenta una premessa per il progresso medico e per il continuo miglioramento della qualità della cura rivolta ai pazienti.

Quando si lavora a contatto con clienti e *partners*, il nostro comportamento rispecchia le norme e gli *standard* aziendali.

In questo contesto lavoriamo in *costante accordo con la legge e con le regole etiche e comportamentali adottate da Confindustria Dispositivi Medici (già ASSOBIOMEDICA)*, allo scopo di promuovere un agire trasparente e leale nel settore sanitario.

Queste condizioni costituiscono la base legale grazie alla quale possiamo proteggere sia noi stessi che i nostri Clienti e la collettività. Per questo scopo, dal 1996 il Gruppo **B. BRAUN** ha adottato precise linee guida comportamentali, che i nostri dipendenti sono obbligati a rispettare e che sono controllate da un sistema interno di verifica.

In questo modo possiamo focalizzare tutte le energie del Gruppo sul nostro ruolo: sviluppare prodotti e concetti innovativi che possano migliorare la scienza medica su basi continue.

Le linee guida **B. BRAUN** si basano sulla *chiarezza*, su *principi non ambigui*, il cui contenuto è spiegato nelle sezioni seguenti.

Questi principi si riferiscono a tutte le aree chiave di attività e alle differenti forme di cooperazione esistenti tra la Società e persone o istituzioni appartenenti al settore sanitario.

Per poter garantire il rispetto delle regole etiche e comportamentali, *i Dipendenti vengono continuamente formati e aggiornati*.

Sono stati inoltre istituiti, nell'ambito dell'organizzazione, appositi *sistemi di controllo interno*, come *il sistema della doppia firma*.

Inoltre, anche per evitare possibili conflitti d'interesse con Dipendenti **B. BRAUN**, *la legalità di ogni pagamento è soggetta ad apposito esame*.

I PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO GENERALI

In linea generale, i rapporti e i comportamenti, a tutti i livelli aziendali, devono essere sempre improntati ai **principi** di: *onestà; correttezza; trasparenza; imparzialità; diligenza; lealtà; reciproco rispetto*.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di **B. BRAUN MILANO** può giustificare una condotta non onesta o, comunque, non conforme alle leggi nazionali e comunitarie, al Modello 231, ai Codici etici e alle norme deontologiche nonché ai regolamenti e ai protocolli aziendali.

In particolare, i **valori e i principi etici aziendali**, cui tutti i Destinatari si devono sempre ispirare nel loro comportamento quotidiano, sono:

- *il rispetto e l'esatta osservanza di tutte le leggi, norme e regolamenti vigenti nei Paesi in cui opera la Società*. Nei Paesi dove le prescrizioni legali e gli usi commerciali fossero meno restrittivi di quelli stabiliti in questo Codice, ci si dovrà comportare secondo le regole di quest'ultimo. Tuttavia, se una disposizione di questo Codice fosse in contrasto con le leggi vigenti, tali leggi prevarranno. In ogni caso, l'eticità dei comportamenti non ha come paradigma solo la stretta

osservanza delle leggi, delle norme e dei Codici Etici; essa va oltre, e riposa nella volontà di adottare, nelle diverse situazioni, i più elevati *standard* di comportamento;

- *il rispetto, nei rapporti d'affari e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e, più in generale, con i Professionisti Sanitari, dei principi di correttezza, lealtà, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato*; ciò si esprime con l'adozione del *principio generale di "separazione"*, in base al quale: non sono ammesse richieste di *regalie di alcun genere* in previsione di trattative di vendita. Solo la separazione delle regalie dalle trattative di vendita può evitare di essere sospettati di favorire/beneficiare di vantaggi, corruzione e/o corruttibilità verso l'esterno. In forza di questo principio, ad esempio, è proibito il finanziamento di un medico per una ricerca se costui promette, in cambio, di incrementare l'acquisto dei nostri prodotti;
- *la massima, piena ed attiva collaborazione con le Autorità pubbliche*;
- *l'integrità morale*, che deve rappresentare un costante dovere e deve caratterizzare tutto l'operato dell'organizzazione, in ogni sua componente;
- *l'impegno e il rigore professionale* nello svolgimento di tutte le attività lavorative, che devono essere sempre orientate alla massima correttezza, trasparenza, efficacia ed efficienza della gestione;
- *il rispetto e la dignità* nei rapporti con tutte le persone con le quali si viene in contatto (compresi i diretti Dipendenti);
- *il rifiuto di ogni forma di discriminazione* (in base alla razza, al sesso o al colore, alla religione, all'età, all'appartenenza politica o sindacale, agli orientamenti sessuali, alle disabilità, ecc.), *di molestia e di intimidazione*;
- *la valorizzazione delle capacità professionali di ciascuno*;
- *la più ampia collaborazione all'osservanza, al miglioramento e all'aggiornamento del Codice*, rimanendo esclusa ogni forma di ritorsione nel caso di segnalazioni;
- *il rispetto e la valorizzazione delle peculiarità di ogni singola risorsa umana*.

Inoltre, i Destinatari sono tenuti:

- a fornire – pur tenendo conto degli obblighi di riservatezza – informazioni complete, vere, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la Società, i terzi siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti;
- a evitare situazioni o attività che possano generare conflitti di interessi con quelli della Società;
- a non svolgere attività contrarie agli interessi di **B. BRAUN MILANO**;
- a non accettare regalie o altre forme di pagamento non legalmente dovute da alcun soggetto o organizzazione che stia cercando di concludere affari o di entrare in concorrenza con **B. BRAUN MILANO**;
- a non utilizzare, a proprio beneficio o a beneficio di terzi, opportunità di *business* destinate alla Società.

LE DONAZIONI A SCOPO DI BENEFICENZA O FILANTROPICO

La Società può effettuare donazioni (ivi inclusi contributi finanziari) a scopo di beneficenza o ad altri scopi filantropici, quali:

- i) *il sostegno di una ricerca medica veramente indipendente per il progresso della scienza o dell'istruzione medica (ad es.: sostegno dell'istruzione medica per gli studenti di medicina, i membri partecipanti a programmi di associazioni che abbiano scopi benefici o affiliazioni accademiche o per altro personale medico; contributi finanziari al fine di sostenere la ricerca medica¹);*
- ii) *la cura degli indigenti;*
- iii) *l'istruzione dei pazienti;*
- iv) *l'istruzione pubblica (ad es.: contributi finanziari allo scopo di sostenere l'istruzione dei pazienti o del pubblico su importanti argomenti di tipo sanitario);*
- v) *la sponsorizzazione di eventi il cui ricavato vada in beneficenza.*

Le donazioni devono essere effettuate unicamente a organizzazioni ed enti che abbiano diritto a riceverle ai sensi delle leggi e delle normative applicabili (per le donazioni ad Enti appartenenti alla Pubblica Amministrazione ed a loro Dipendenti, si rinvia al successivo paragrafo XI).

Tutte le donazioni devono essere adeguatamente documentate ovvero gestite nel rispetto dei principi di cui al Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici e/o Medtech Europe.

LE BORSE DI STUDIO

La Società potrà effettuare donazioni a titolo di finanziamento di borse di studio concesse da terzi; al riguardo si osservano le indicazioni formulate al precedente punto della presente Sezione nonché, nell'ipotesi di finanziamento di borse di studio attribuite ed erogate dalla Pubblica Amministrazione, alle ulteriori regole di cui alla successiva Sezione XI.

Inoltre, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, **B. BRAUN MILANO** potrà attribuire direttamente borse di studio (sempre per le descritte finalità di beneficenza e filantropiche) sulla base di *procedure di valutazione dei candidati trasparenti ed obiettive, basate su riconosciuti criteri scientifici.*

¹ Lo scopo del contributo dovrà essere chiaramente documentato.

SEZIONE IV: LA TUTELA DEI DIRITTI E DELLA DIGNITA' DEI LAVORATORI

Fermi gli ulteriori diritti e divieti di legge, **B. BRAUN MILANO** si impegna a mantenere un ambiente privo di qualsiasi forma di molestie e discriminazioni illegali o ritorsioni, per *impedire la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento.*

I Dipendenti che tengono comportamenti molesti, discriminatori o intimidatori e i responsabili di ufficio o dirigenti che tollerano tali atteggiamenti violano il Codice.

Inoltre, **B. BRAUN MILANO** *non tollera alcuna violenza o minaccia di violenza nei confronti di Dipendenti, Collaboratori o beni.*

La violenza sul posto di lavoro comprende: i) le azioni o le minacce di violenza ad una terza persona; ii) il danneggiamento intenzionale dei beni di un Dipendente o di quelli di una terza persona; iii) in ogni caso, tutti i comportamenti che rendono gli altri insicuri sul posto di lavoro.

Circa i criteri ed i principi etici e comportamentali riguardanti la *"sicurezza sul posto di lavoro"* si rinvia all'apposito paragrafo della successiva Sezione IX e alla successiva Sezione X.

SEZIONE V: LA TUTELA DEI BENI AZIENDALI

B. BRAUN MILANO tutela tutti i propri beni, materiali e immateriali.

I Dipendenti e i Collaboratori sono responsabili della protezione e della cura dei beni aziendali a loro affidati.

Pertanto, essi sono tenuti a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte e messe a disposizione dalla Società per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego; inoltre, agli stessi è fatto obbligo di osservare tutte le disposizioni, prescrizioni e adempimenti in materia di igiene e sicurezza sul posto di lavoro.

Nessun Dipendente o Collaboratore della Società usa beni aziendali, informazioni o la propria posizione per conseguire indebiti vantaggi personali.

I beni di **B. BRAUN MILANO** non devono essere utilizzati per scopi estranei alla Società, sebbene il loro uso personale occasionale possa essere autorizzato.

Ogni incidente sospetto, frode o furto deve essere immediatamente comunicato per indagini.

Per quanto riguarda la *tecnologia informatica*, tutti i Dipendenti e i collaboratori devono:

- astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica ingiuriosi o insultanti;
- non esprimere commenti inappropriati che rechino danno o offesa a persone o alla Società;
- prestare attenzione ai siti *Internet*, evitando quelli offensivi o indecorosi;
- attenersi alle prescrizioni aziendali in materia di sicurezza, per non creare danni alla funzionalità dei sistemi informativi o divulgazioni vietate di dati aziendali;
- astenersi dal caricare sui sistemi aziendali *software* non autorizzato;
- non fare mai copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale o di terzi.

SEZIONE VI: LE SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI – IL FUMO

Fermi i divieti legali, **B. BRAUN MILANO** proibisce l'uso, la vendita, l'acquisto, il trasferimento, il possesso o la presenza sul luogo di lavoro, in qualsiasi forma, di droghe che non siano medicinali prescritti e di bevande alcoliche.

Inoltre, la Società terrà in particolare considerazione il divieto generale di fumare nei luoghi di lavoro.

SEZIONE VII: LA SALUTE, LA SICUREZZA E L'AMBIENTE

Nell'ambito delle proprie attività, la Società è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera, perseguendo costantemente l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale e di garantire la sicurezza e la salute dei Dipendenti, dei Collaboratori esterni, dei Clienti e delle comunità direttamente interessate dalle attività stesse.

Tutte le attività di **B. BRAUN MILANO** devono essere gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di prevenzione, salute, sicurezza e ambiente (per maggiori dettagli, si rinvia al paragrafo "*Sicurezza sul posto di lavoro*" della successiva Sezione IX e alla successiva Sezione X).

Nello svolgimento delle loro mansioni, in conformità alle leggi vigenti, i Dipendenti partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

SEZIONE VIII: LA SICUREZZA DEI DATI AZIENDALI

I dati aziendali consistono in tutte le informazioni raccolte, create, elaborate e/o archiviate durante il normale espletamento delle attività di **B. BRAUN MILANO**.

La Società adotta adeguate misure per mantenere la riservatezza e la salvaguardia dei dati aziendali e di terzi in conformità alle norme sulla *privacy*.

I Dipendenti e i Collaboratori della Società devono conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e il controllo.

I Destinatari che, per ragioni professionali, vengano a conoscenza di informazioni riservate – informazioni cioè che per le loro caratteristiche, per la normativa vigente, o per disposizioni aziendali non debbano essere divulgate – sono tenuti a non comunicarle a terzi se non previa autorizzazione specifica e fatti salvi eventuali obblighi di legge.

La circolazione interna o esterna alla Società di documentazione contenente informazioni riservate deve essere oggetto di particolare attenzione, allo scopo di evitare indebite divulgazioni.

SEZIONE IX: GLI OBBLIGHI DELLA SOCIETÀ

LE RESPONSABILITÀ E GLI OBBLIGHI DELLA SOCIETÀ: GENERALITÀ'

Attraverso il suo *management* e la designazione di specifiche funzioni interne (in particolare, l'"Organismo di Vigilanza" nominato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001), **B. BRAUN MILANO** si impegna a:

- *assicurare la divulgazione del Codice* e la conoscenza delle altre normative richiamate presso i Destinatari, nonché *l'attuazione di adeguati programmi di formazione*;
- *garantire una periodica attività di revisione e aggiornamento dello stesso*, per adattarlo all'evoluzione normativa e adeguarlo ad eventuali modifiche organizzative e delle procedure interne;
- *mettere a disposizione strumenti di supporto per fornire chiarimenti sull'interpretazione delle norme del Codice*;
- *assicurare la riservatezza sull'identità di chi segnali eventuali violazioni* e la sua tutela professionale da ogni atto di ritorsione, fatti salvi gli obblighi di legge ed in ottemperanza alla normativa in tema di *whistleblowing*;
- *svolgere adeguate verifiche e controlli sull'osservanza dei protocolli aziendali e in ordine ad ogni segnalazione o notizia di eventuali violazioni alle norme del Codice o ai protocolli di riferimento*;
- *predisporre un adeguato sistema sanzionatorio*, per colpire eventuali violazioni;
- *verificare periodicamente il rispetto e l'osservanza del Codice*.

LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Tutti i Collaboratori (siano essi interni o esterni) sono la risorsa fondamentale per lo sviluppo della Società.

Il patrimonio di conoscenze, di esperienze, di intelligenza e di cultura dei Collaboratori, deve essere perciò valorizzato ed accresciuto, con ciò contribuendo alla loro crescita professionale ed al loro benessere.

Lo *sviluppo* delle *Risorse Umane* deve essere quindi teso alla crescita costante del livello professionale di tutti i Dipendenti della Società, per far fronte a quelle che saranno le richieste del futuro.

Tale sviluppo si basa sul principio di pari opportunità, vale a dire sul riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse dalle persone.

L'aggiornamento e la crescita professionale vengono attuati attraverso iniziative di formazione specifica e istituzionale.

Inoltre, **B. BRAUN MILANO** assume, remunera, promuove la carriera e prende altre decisioni sul rapporto di lavoro, *basandosi unicamente su fattori legittimi*, come la qualificazione professionale e i risultati conseguiti, senza prendere in alcun modo in considerazione razza, sesso o colore, religione, età, origini nazionali, orientamenti sessuali, disabilità o ogni altra caratteristica della persona possibile fonte di discriminazione.

Le valutazioni dell'operato dei Dipendenti sono effettuate in base a criteri di merito, in modo da garantire trattamenti equi.

La Società si impegna poi a garantire il pieno rispetto e la migliore valorizzazione delle peculiarità di ogni singola risorsa umana, nonché a impedire atti interpersonali ingiuriosi o diffamatori.

Con riferimento alle *attività di selezione e assunzione del personale*, la valutazione dei candidati è effettuata in base alla corrispondenza dei profili personali rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste dalla Società in sede di colloquio finalizzato all'assunzione sono quelle strettamente necessarie alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

B. BRAUN MILANO non effettua alcuna indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei Collaboratori e Dipendenti.

Il personale della Società è assunto con *regolare contratto di lavoro*; vengono osservate tutte le disposizioni in tema di lavoro interinale e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Nell'instaurazione e gestione dei rapporti con i Dipendenti e Collaboratori, **B. BRAUN MILANO** si impegna a fare in modo che l'autorità gerarchica sia esercitata con equità e correttezza, evitando ogni abuso.

TUTELA DELLA PRIVACY DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI

La *privacy* dei Dipendenti e Collaboratori è tutelata secondo *standard* che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione. Tali *standard* prevedono, inoltre, il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun dipendente, delle norme a protezione della *privacy*.

Le informazioni di **B. BRAUN MILANO** sui Dipendenti sono riservate, e solo coloro che hanno una legittima esigenza correlata al lavoro svolto possono avervi accesso.

SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

B. BRAUN MILANO osserva le leggi vigenti in materia di igiene, salute e sicurezza sul posto di lavoro, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri (in primo luogo il "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro", approvato con il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

I principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono i seguenti²:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari. La Società, sia ai livelli apicali che a quelli operativi (e quindi tutti i Destinatari) deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate (v. art. 6, comma 2, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

L'ETICA DELL'INFORMAZIONE SCIENTIFICA

L'informazione scientifica è la principale attività comunicativa della Società; essa deve essere *accurata, equilibrata, corretta, oggettiva, priva di ambiguità o fuorviante, documentata e documentabile*.

² Il parametro di riferimento di tali principi e criteri è costituito dai principi generali di protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori, sanciti dall'art. 6, commi 1 e 2, della Direttiva europea n. 89/391 (c.d. "Direttiva Quadro").

L'informazione deve essere realizzata e divulgata nel rispetto delle disposizioni che regolano la materia.

L'ETICA NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI E NEI RAPPORTI CON I CONCORRENTI

Il libero mercato presuppone l'autonomia dei suoi attori nel determinarsi e nel perseguire i fini aziendali.

La Società crede fermamente nella concorrenza e nel libero mercato, patrimonio che va difeso da eventuali quanto indebite pressioni sia interne, provenienti dagli stessi attori dei mercati interessati, sia esterne, da parte di terzi, quale che sia il ruolo svolto.

B. BRAUN MILANO esercita la propria attività commerciale in ottemperanza ai requisiti delle leggi sulla concorrenza e sugli appalti di fornitura (su questo ultimo aspetto si rinvia alla successiva Sezione XI).

La normativa di tutela della concorrenza (cd. *antitrust*) stabilisce al riguardo precise regole ed in particolare colpisce severamente coloro che adottano intese restrittive della concorrenza o abusino della propria posizione dominante.

B. BRAUN MILANO condanna i comportamenti contrari al principio della concorrenza e si impegna ad osservarlo adottando opportune misure per evitare che gli incontri associativi o, comunque, gli incontri con società operanti nello stesso settore possano diventare, anche involontariamente, l'occasione per comportamenti anticoncorrenziali.

Pertanto, i Destinatari non devono essere coinvolti sia personalmente sia tramite terzi in iniziative o contatti tra concorrenti che possano apparire come violazione delle normative a tutela della concorrenza e del mercato (a titolo di esempio, non esaustivo: discussioni sui prezzi o quantità, suddivisione di mercati, limitazioni di produzione o di vendite, accordi per ripartirsi clienti, scambi di informazioni sui prezzi, ecc.).

Il comportamento dei Destinatari nel mercato e nei confronti dei concorrenti deve essere improntato alla *massima correttezza*; in particolare, *non devono essere posti in atto comportamenti scorretti e lesivi dell'immagine dei concorrenti.*

SEZIONE X: GLI OBBLIGHI DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI

I Dipendenti e i Collaboratori della Società sono tenuti a *conoscere e rispettare scrupolosamente le leggi, le normative e i regolamenti vigenti in Italia, nonché il presente Codice, il regolamento aziendale e i protocolli interni.*

In particolare, nello svolgimento delle attività commerciali e promozionali, tutti i Dipendenti e i Collaboratori sono tenuti ad attenersi a quanto previsto: i) dal testo unico delle leggi sanitarie, approvato con R.D. 27 luglio 1934, n. 1265 (in particolare, artt. 170 e ss.); ii) dal D.Lgs. 24 aprile 2006, n. 219, di recepimento della Direttiva 2001/83/C (e successive direttive di modifica), relativa ad un Codice Comunitario concernente i medicinali per uso umano, nonché della Direttiva 2003/94/CE; iii) dal Codice Deontologico FARMINDUSTRIA; iv) dalle specifiche procedure redatte in conformità alle Linee guida FARMINDUSTRIA sulla certificazione dell'attività di informazione scientifica; v) dal D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recante il Codice dei contratti pubblici e s.m.i.; vi) dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante il Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro; vii) dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante il Testo Unico del Pubblico Impiego; viii) dallo Statuto e dal Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici.

Essi sono, inoltre, tenuti ad *agire lealmente, nel rispetto degli obblighi assunti attraverso il contratto di lavoro e di quanto previsto dal presente Codice Etico*, assicurando le prestazioni richieste e portando il loro contributo personale di idee, apporto indispensabile per lo sviluppo armonico e duraturo della Società.

I Dipendenti sono altresì tenuti ad osservare le prescrizioni del CCNL chimici per i lavoratori dell'industria chimico-farmaceutica (in particolare le disposizioni del cap. IX - Norme comportamentali e disciplinari) e del regolamento interno aziendale.

Inoltre, i Dipendenti sono tenuti ad osservare le misure di sicurezza che riguardano le loro funzioni, a riferire prontamente qualsiasi lesione o incidente sul lavoro, nonché a seguire tutte le politiche e le procedure applicabili di sicurezza ed emergenza di **B. BRAUN MILANO** (v. D.Lgs. n. 81/2008, cit.).

Nei confronti dei terzi i Dipendenti, ciascuno per la parte di propria competenza, si impegnano ad informarli adeguatamente circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice e a vigilare sul rispetto degli obblighi che riguardano la propria attività.

I comportamenti dei Dipendenti e dei Collaboratori sono ispirati alla *massima correttezza* dal punto di vista della gestione, alla *completezza e trasparenza delle informazioni*, alla *legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale* nonché alla *chiarezza e verità nei riscontri contabili*, secondo le norme vigenti e le procedure interne.

In particolare, i **responsabili di unità/funzione aziendale** sono tenuti a:

- operare in modo da costituire un costante e chiaro esempio per i propri diretti collaboratori;
- collaborare con la Direzione Risorse Umane, ciascuno per la parte di propria competenza, per l'accurata selezione di Dipendenti e Collaboratori esterni nonché per assicurare l'affidamento di incarichi a persone che diano pieno affidamento sul proprio impegno a osservare le norme del Codice;
- vigilare per impedire violazioni dei protocolli interni, discriminazioni, ritorsioni e molestie;
- attivarsi nel caso di notizie di violazioni.

Si fa quindi *obbligo* ai Dipendenti di:

- comportarsi in conformità alla legge, al CCNL e al regolamento interno aziendale nonché in linea con le indicazioni contenute nel Codice e nei protocolli aziendali;
- cooperare nella definizione e rispetto delle procedure interne finalizzate all'attuazione del Codice e dei regolamenti e protocolli aziendali;
- interpellare il proprio diretto responsabile o l'Organismo Interno di Vigilanza preposto in caso di dubbi o difficoltà di interpretazione delle prescrizioni del Codice;
- segnalare al proprio superiore o alle funzioni di vigilanza preposte qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, di eventuali violazioni del Codice Etico non appena ne vengano a conoscenza, e segnalare qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle (al dipendente non è invece consentita alcuna indagine personale o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori e all'altra funzione specificamente preposta, individuata nell' "Organismo di Vigilanza" istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001);
- collaborare con le funzioni deputate a verificare eventuali violazioni o il rispetto dei regolamenti e protocolli interni;
- evitare situazioni in cui siano ravvisabili o si possano manifestare conflitti di interesse tra le proprie attività (personali, familiari ed economiche) e le mansioni che ricoprono all'interno dell'organizzazione aziendale;
- osservare comportamenti non costituenti in alcun modo condotta rilevante ai fini della commissione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previsto dall'art. 377-bis del Codice penale (al riguardo si rinvia alla Parte speciale A del Modello).

Con riferimento agli **obblighi dei lavoratori riguardo alla tutela della *sicurezza sul lavoro*** si richiama, in particolare, l'*art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008*, sotto riportato:

<<1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;*
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;*
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;*
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le*

situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.>>

SEZIONE XI: I RAPPORTI CON GLI INTERLOCUTORI DELLA SOCIETÀ

RAPPORTI CON I PROFESSIONISTI DEL SETTORE SANITARIO – IN PARTICOLARE: LE ATTIVITA' FORMATIVE, EDUCAZIONALI E PROMOZIONALI ORGANIZZATE DIRETTAMENTE DALLA SOCIETÀ'

Il principio generale del *rispetto delle leggi applicabili* e dell'*osservanza degli standard etici* (v. precedente Sezione III) è importante per la necessità di stretta collaborazione tra il settore dei dispositivi medici e dei farmaci e i professionisti del settore sanitario.

Tale collaborazione può avvenire sotto forma di:

- 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.

Queste attività sono necessarie per il progresso della scienza medica ed il miglioramento della cura del paziente, ma devono avvenire attraverso interazioni improntate alla massima trasparenza, correttezza ed eticità.

I Destinatari devono garantire che tutti i rapporti con i Professionisti del Settore Sanitario siano improntati alla scrupolosa osservanza delle leggi e normative nazionali, europee e locali attuali, dei regolamenti e dei codici professionali.

In ogni caso, gli stessi soggetti devono agire rispettando l'obbligo dei Professionisti del Settore Sanitario di prendere decisioni indipendenti rispetto alle terapie e/o device da somministrare.

La *procedura concernente il sostenimento delle spese relative all'iscrizione e/o partecipazione ad attività formative, educazionali e promozionali sui prodotti aziendali organizzate direttamente dalla Società di un operatore sanitario in qualità di discente* deve prevedere l'inoltro, da parte della Società, di una comunicazione informativa non nominativa alla struttura di appartenenza (A.S.L., A.O., ecc.), indicando la propria disponibilità a sostenere le spese relative alla partecipazione ad un determinato evento organizzato dalla Società di un operatore sanitario. La Società si limita a suggerire all'Ente destinatario le categorie o specializzazioni dei professionisti in considerazione dell'area tematica di interesse dell'evento aziendale, rispetto alle quali la struttura di appartenenza in piena e totale autonomia deciderà la partecipazione.

La partecipazione dell'operatore sanitario all'evento aziendale sarà consentita solo a fronte dell'indicazione del nominativo da parte della struttura di appartenenza.

La *procedura per la partecipazione dei Professionisti del Settore Sanitario a questo tipo di eventi* deve inoltre prevedere che la Società:

- potrà fornire pasti di costo contenuto ai partecipanti a tali eventi e, per gli eventi che necessitino una permanenza notturna, potranno rendersi opportuni ulteriori servizi alberghieri. Qualsiasi servizio alberghiero dovrà avere costi contenuti, e comunque la struttura alberghiera dovrà essere di classe non superiore a quattro stelle ovvero il costo dovrà essere equivalente, essere subordinato alla durata e funzionale allo scopo educativo dell'evento, nonché aderire ad ogni normativa applicabile;
- potrà sostenere ragionevoli costi di viaggio e alloggio dei Professionisti del Settore Sanitario che partecipano all'evento, nel rispetto di ogni normativa applicabile. I viaggi aerei dovranno essere esclusivamente in classe economica ad esclusione dei voli intercontinentali;
- non dovrà inoltre corrispondere spese di viaggio o altre spese per i coniugi, ospiti dei Professionisti, o per qualsiasi altro soggetto che non abbia in buona fede un interesse professionale legittimo nei temi che verranno affrontati nel corso dell'evento.
- non potrà partecipare o farsi carico integralmente o parzialmente di qualsivoglia spesa a copertura di attività non strettamente correlate all'aspetto scientifico dell'evento stesso (a puro titolo esemplificativo e non esaustivo: concerti, spettacoli, programmi sociali, ecc.).

La Società dovrà, come regola generale, organizzare tali eventi nelle vicinanze del luogo in cui operano i Professionisti del Settore Sanitario.

Il luogo scelto non deve divenire l'attrazione principale dell'evento.

In particolare:

- a) gli eventi dovranno essere condotti in locali adibiti a clinica, laboratorio, formazione, conferenza o altri locali adeguati, ivi inclusi i locali di proprietà della Società o strutture per riunioni a disposizione per attività commerciali, che siano adatti a un'efficace trasmissione di conoscenza e di qualsiasi formazione di tipo pratico. Gli eventi dovranno tenersi in località e sedi facilmente raggiungibili, la cui scelta sia motivata da ragioni di carattere logistico, scientifico e organizzativo, nonché economico; sono inclusi nelle iniziative di aggiornamento scientifico-clinico legate al prodotto, alle procedure cliniche e al business,

altresì, i tour presso gli stabilimenti aziendali, anche esteri, (inclusi i tour presso i *contract manufacturing organizations* - c.d. terzisti – presso i quali si svolge il processo produttivo e di confezionamento dei prodotti della Società).

- b) nei periodi 1 giugno 30 settembre per le località di mare e 15 dicembre 31 marzo, nonché 15 giugno 15 settembre per le località di montagna, è proibito organizzare, partecipare, sostenere eventi; In conformità a quanto previsto dal Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici il divieto non si applica ai capoluoghi di regione e di provincia che siano sede di strutture ospedaliere e universitarie di rilievo. Per gli eventi organizzati all'estero, la Società non potrà organizzare eventi in mete turistiche, in osservanza dei periodi di stagionalità di riferimento.
- c) sono tassativamente esclusi gli eventi e le manifestazioni organizzate nell'ambito di strutture a categoria cinque stelle, indipendentemente dalla tipologia tariffaria o dalle agevolazioni offerte, fatte salve le disposizioni di cui ai Protocolli siglati tra Confindustria Dispositivi Medici e le Associazioni rappresentative delle strutture alberghiere e congressuali.

Per il *supporto di convegni formativi tenuti da terzi* si rinvia alla successiva Sezione XII.

Le attività formative, educazionali e promozionali sui prodotti aziendali organizzate dalla Società per il tramite di società organizzatrice terza sono considerati eventi aziendali e come tali rientrano nella disciplina del presente paragrafo.

In ogni caso, **B. BRAUN MILANO** si impegna a rispettare le regole in materia previste da Confindustria Dispositivi Medici.

Per gli *eventi concernenti i farmaci* particolare attenzione deve essere prestata all'osservanza delle leggi in materia (in particolare: D.Lgs. 24 aprile 2006, n. 219) e delle regole emanate da FARMINDUSTRIA³ ed, eventualmente, da altre Autorità aventi competenza nel settore farmaceutico.

RAPPORTI CON I PROFESSIONISTI DEL SETTORE SANITARIO – IN PARTICOLARE: INCARICHI, CONSULENZE E STUDI AFFIDATI A DIPENDENTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I Professionisti del Settore Sanitario potranno prestare in buona fede e nel rispetto della normativa vigente, consulenze e servizi di rilevanza, presentazioni a corsi di formazione organizzati o sponsorizzati dalla Società (v. punto precedente della presente Sezione) e collaborazione per lo sviluppo e l'applicazione dei suoi prodotti.

³ V.: FARMINDUSTRIA, “Documento di riferimento per la certificazione delle procedure relative alle attività di informazione scientifica”, para. 4.6.; FARMINDUSTRIA, Codice deontologico.

A questi Professionisti possono essere corrisposti ragionevoli compensi per l'effettuazione di tali servizi.

In ossequio all'art. 53 del D.Lgs 165/2001 (comma 6 e 7 bis) e all'art. 4 del D.P.R. 62/2013, particolare attenzione andrà prestata nei casi in cui il conferimento di compensi, salvo le eccezioni previste nel suddetto dettato normativo, venga corrisposto a determinate categorie di soggetti pubblici e a seguito di attività rilevanti.

È altresì necessario, sempre a mente del disposto normativo di cui sopra e nei casi ivi indicati entro 15 (quindici) giorni dall'erogazione del compenso, comunicare all'amministrazione pubblica di appartenenza l'ammontare corrisposto.

La *procedura per l'affidamento di incarichi di consulenza* ai Professionisti del Settore Sanitario deve prevedere quanto segue:

- gli accordi di consulenza devono avvenire in forma scritta, essere sottoscritti dalle parti e specificare tutti i servizi che dovranno essere forniti. Tali accordi dovranno essere conformi a leggi e norme del Paese in cui il Professionista del Settore Sanitario esercita la professione;
- il compenso deve essere predeterminato secondo criteri oggettivi di fair market value, basato sulla qualifica ed esperienza del Professionista, sulla natura dell'incarico e proporzionato alle prestazioni effettivamente rese, nel rispetto dei requisiti di imposta e degli altri requisiti di legge applicabili. Potranno essere corrisposte le ragionevoli spese sostenute dai consulenti nello svolgimento di quanto previsto dall'accordo di consulenza;
- qualora sia previsto un compenso in favore del Professionista Sanitario o in favore di un Dipendente Pubblico dovrà essere ottenuta prima dell'inizio dell'esecuzione dell'incarico specifica autorizzazione scritta da parte della struttura sanitaria/amministrazione di appartenenza;
- qualora non sia previsto un compenso in favore del Professionista Sanitario o in favore di un Dipendente Pubblico dovrà essere trasmessa, prima dell'inizio dell'esecuzione dell'incarico, una informativa scritta con la quale la Società comunica all'ente di appartenenza del Professionista Sanitario/Pubblico Dipendente il tipo di incarico e/o di consulenza che intende conferire, la durata, eventuali spese di viaggio e di ospitalità. Il Professionista Sanitario/Dipendente Pubblico non potrà prestare la propria attività libero professionale consulenziale a favore della Società nel caso in cui la struttura di appartenenza comunichi alla Società l'esistenza di motivi ostativi allo svolgimento dell'incarico;
- gli accordi di consulenza devono essere stipulati unicamente laddove venga individuato in anticipo uno scopo legittimo per tali servizi;
- la scelta dei consulenti deve essere basata sulle qualifiche e sull'esperienza degli stessi, attraverso un processo interno di valutazione e selezione al fine di attuare lo scopo individuato;
- il luogo e le circostanze per le riunioni fra la Società e i consulenti devono essere adeguati all'argomento della consultazione. Il servizio alberghiero, in ogni caso mai superiore a quattro stelle, e le spese di viaggio finanziate dalla Società e fornite relativamente ad una

riunione con i consulenti, dovrà avere costi contenuti, essere subordinato alla durata e funzionale allo scopo principale della riunione;

- laddove si pervenga alla stipula un contratto per servizi di ricerca, dovrà essere redatto un protocollo di ricerca, dovranno essere ottenuti i permessi e le approvazioni necessarie ed in ogni caso improntato al principio di massima trasparenza nei confronti della Amministrazione di appartenenza.

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E I PUBBLICI DIPENDENTI: IN GENERALE

L'obiettivo economico della massimizzazione dei risultati economici e finanziari deve essere perseguito attraverso *corrette* relazioni commerciali con clienti e fornitori e adeguati riconoscimenti del contributo dei propri collaboratori.

Particolare attenzione deve essere posta ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e i pubblici dipendenti.

I rapporti che i Destinatari instaurano, a tutti i livelli (internazionale, nazionale, regionale e locale), con Dipendenti della Pubblica Amministrazione, inclusi gli operatori della Sanità pubblica (v. punto precedente di questa Sezione), devono essere improntati alla *massima trasparenza e correttezza*.

A titolo esemplificativo, ai fini del Codice vengono intesi come "*pubblici dipendenti*" i pubblici funzionari e gli incaricati di pubblico servizio appartenenti alle seguenti categorie:

- medici e operatori sanitari;
- farmacisti;
- veterinari;
- dipendenti di Aziende pubbliche;
- appartenenti ai Ministeri;
- appartenenti a Istituzioni politiche.

I rapporti con i pubblici Dipendenti devono essere, innanzi tutto, regolati secondo le prescrizioni del R.D. n. 1265/1934, del D.Lgs. n. 219/2006, del D.Lgs. n. 50/2016, del D. Lgs. 165/2001; del Codice Deontologico FARMINDUSTRIA e del Codice Etico Confindustria Dispositivi Medici.

Qualsiasi operazione che coinvolga la Pubblica Amministrazione deve essere gestita nella massima trasparenza e chiarezza, e tutte le informazioni e il processo decisionale ad essa connesse devono essere rintracciabili e disponibili per verifiche.

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte e autorizzate.

Nella conduzione della propria attività **B. BRAUN MILANO** evita situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto d'interesse.

I Destinatari la cui partecipazione a operazioni che coinvolgono la Pubblica Amministrazione possa dar luogo a una posizione di conflitto di interessi da parte del Pubblico Funzionario devono darne comunicazione al proprio responsabile.

La situazione di *conflitto di interessi* si può verificare quando la posizione personale del Destinatario è potenzialmente in grado di ledere l'imparzialità o autonomia di giudizio del Pubblico Funzionario (esempio: rapporti di parentela).

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso specifico dell'*effettuazione di una gara* o dell'*instaurazione di qualsiasi altro rapporto con la Pubblica Amministrazione*, si dovrà operare nel rispetto della legge (in particolare delle norme recate dal Codice dei contratti pubblici di lavori, forniture e servizi di cui al D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i. e dalle altre norme e provvedimenti ad esso collegate) e della corretta pratica commerciale.

Se la Società si avvale di *un consulente o un soggetto "terzo" che la rappresenti nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione*, nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" dovranno essere applicate le medesime direttive valide anche per i Dipendenti di **B. BRAUN MILANO**.

La Società non dovrà, inoltre, farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" nel caso in cui si possano creare conflitti di interesse.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione, è *assolutamente vietato*:

- prendere in considerazione o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale; nei 3 (tre) anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego assumere alle dipendenze della Società o affidare incarichi a ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che negli ultimi 3 (tre) anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali di cui la Società sia stata destinataria.
- offrire o in alcun modo fornire omaggi che non siano di modico valore;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Più in generale, i Destinatari che abbiano rapporti professionali di qualsiasi tipo con la Pubblica Amministrazione devono comportarsi in modo da non pregiudicare l'imparzialità e l'autonomia di giudizio dei Funzionari.

Nessun Destinatario deve promettere o versare somme di denaro, altri beni o benefici a Pubblici Funzionari a titolo personale per promuovere e favorire interessi della Società.

Nessun Destinatario può eludere tali prescrizioni ricorrendo a forme di contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi o consulenze abbiano la stessa finalità sopra vietata.

Nessun Destinatario deve offrire o accettare la richiesta di un Pubblico Funzionario relativa a qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore che non siano legittimamente regolati da attività contrattuale, né può proporre opportunità commerciali o di impiego che possano avvantaggiare direttamente o indirettamente un Pubblico Funzionario a titolo personale.

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - IN PARTICOLARE: LE DONAZIONI A SCOPO DI BENEFICENZA O FILANTROPICO

Fermo quanto previsto, in via generale, alla precedente Sezione III, le donazioni di denaro, beni, attrezzature ecc. *alle Amministrazioni Pubbliche* devono effettuarsi nel rispetto della normativa vigente.

Relativamente ai rapporti con Amministrazioni Pubbliche, la relativa *procedura* si deve attenere ai seguenti tratti fondamentali:

- la Società (donante) deve predisporre ed inviare alla Pubblica Amministrazione (A.S.L., A.O., ecc.) una comunicazione nella quale manifesta l'intenzione di voler donare una somma di denaro o una particolare attrezzatura ovvero l'Ente pubblico interessato invia alla Società donante la richiesta di donazione;
- la Pubblica Amministrazione beneficiaria (A.S.L., A.O., ecc.) seguirà la normativa in vigore ai fini dell'attuazione della donazione;
- la Società, presa buona nota dell'accettazione, fornirà tutti i dettagli della donazione stessa e predisporrà gli adempimenti *ex lege*.

In conformità alle indicazioni FARMINDUSTRIA⁴, donazioni e atti di liberalità aventi ad oggetto *strumentazioni strettamente inerenti la professione medica* possono essere effettuate solo a favore di istituti universitari, ospedali e case di cura, nel rispetto delle procedure amministrative dell'ente.

RAPPORTI CON I CLIENTI: CONTROLLO DELLA QUALITÀ DEI PRODOTTI - COMUNICAZIONI

B. BRAUN MILANO svolge la propria attività imprenditoriale impegnandosi a commercializzare prodotti di qualità sicura ed elevata.

La Società non si limita al rispetto degli *standard* di qualità e di sicurezza prescritti dalle leggi ma, dove possibile, va oltre per assicurare prodotti, servizi e terapie sempre più efficaci.

Ogni Destinatario si impegna a contribuire al mantenimento di tali *standard*, fornendo prestazioni di alta qualità e avendo completa conoscenza delle leggi applicabili e dei regolamenti relativi al

⁴ V. FARMINDUSTRIA, "Documento di riferimento per la certificazione delle procedure relative alle attività di informazione scientifica", para. 4.10.

proprio settore di responsabilità, nonché a partecipare in maniera attiva ed impegnata agli specifici programmi di formazione predisposti dalla Società, i quali coprono un vasto campo di attività.

I Dipendenti sono altresì stimolati ad individuare con diligenza, nonché a prevenire, pratiche che potrebbero pregiudicare la qualità dei prodotti nonché la loro sicurezza o conformità alle leggi.

I Dipendenti di **B. BRAUN MILANO** sono poi obbligati a:

- osservare i protocolli interni riguardanti la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire con prontezza, efficienza e cortesia – e sempre nei limiti delle pattuizioni contrattuali – prodotti di alta qualità;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o commerciali.

RAPPORTI CON I FORNITORI

B. BRAUN MILANO ricerca e protegge le sinergie con i fornitori, le imprese e i clienti coinvolti nella propria attività.

I *contratti* coi fornitori sono sempre caratterizzati da estrema chiarezza evitando ogni possibile forma di abuso.

Nei singoli contratti con i fornitori sono inserite apposite clausole tese a richiamare il contenuto del presente Codice ed i meccanismi sanzionatori correlati alle violazioni dei principi generali dello stesso Codice.

In tutti i rapporti di fornitura i Dipendenti devono:

- osservare i protocolli interni riguardanti la gestione dei rapporti commerciali (vale a dire: selezione dei fornitori, da attuarsi nel rispetto dei criteri della trasparenza, chiarezza, economicità e parità di trattamento; formalizzazione degli accordi, ecc.);
- procedere, in conformità ai protocolli aziendali, alla verifica delle controparti contrattuali;
- utilizzare prodotti e servizi forniti da imprese del Gruppo nel rispetto delle leggi vigenti, a condizioni competitive;
- esigere e verificare la pronta e corretta osservanza delle previsioni contrattuali;
- segnalare prontamente eventuali problemi rilevanti insorti nel corso dei rapporti commerciali, informando la Direzione di violazioni del Codice e di altre inadempienze materiali.

RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE

I rapporti di **B. BRAUN MILANO** con gli organi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali preposte, e devono essere svolti in coerenza con le strategie aziendali di comunicazione.

Le informazioni e le comunicazioni devono essere corrette, chiare, ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione del *business*.

La partecipazione, in nome e per conto della società, ad eventi, interviste, a comitati ed associazioni di qualsiasi tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, deve essere regolarmente autorizzata, nel rispetto delle procedure.

I Dipendenti e i Collaboratori, in ogni caso, devono astenersi dal commentare o rispondere in alcun modo a richieste esterne di informazioni relative a posizioni aziendali, scelte imprenditoriali o commerciali non ancora ufficializzate. Qualsiasi dichiarazione non autorizzata può, infatti, influenzare indebitamente il mercato anche al di là delle intenzioni del singolo Dipendente.

SEZIONE XII: IL SUPPORTO DI CONFERENZE FORMATIVE TENUTE DA TERZI

Sempre al fine di mettere a disposizione dei Professionisti del Settore Sanitario istruzione e formazione relative ai prodotti e ad attività tecnico amministrative e di gestione manageriale (al fine di facilitare un utilizzo sicuro, efficace ed efficiente della tecnologia medica e diagnostica), **B. BRAUN MILANO** potrà anche dare il proprio sostegno (nella forma della *sponsorizzazione*) a convegni indipendenti, manifestazioni formative, scientifiche o fautrici di politiche che promuovono la conoscenza scientifica, il progresso medico ed un'efficace assistenza sanitaria.

Queste comprendono, generalmente, convegni organizzati da associazioni mediche internazionali, nazionali, locali o specialistiche o da enti accreditati per la formazione medica continua (ECM).

La Società potrà in particolare sostenere e supportare:

- conferenze organizzate da terze Parti, indipendenti, formative, scientifiche o fautrici di politiche che promuovano la conoscenza scientifica, il progresso medico e un'efficace assistenza sanitaria;
- la formazione e l'aggiornamento di livello superiore o avanzato su tematiche tecniche, normative, organizzativo-gestionali (management sanitario) e/o politico sociali legate al settore di riferimento; altresì è ammesso il sostegno per iniziative di tutela della salute e benessere psico-fisico della persona, nonché per la diffusione della cultura della prevenzione;
- corsi o training di procedura, ovvero specifici eventi il cui programma sia dedicato all'erogazione di una formazione pratica sulla esecuzione sicura ed efficace di una o più procedure cliniche, dove la maggior parte della formazione avviene in ambiente clinico.

Al di fuori di quanto descritto al precedente paragrafo è espressamente vietata la facoltà di fornire sostegno economico direttamente ai singoli Professionisti sanitari al fine di coprire i costi di partecipazione alle attività formative, educazionali organizzate da terze Parti. Il predetto sostegno potrà essere corrisposto direttamente o tramite una società terza che si impegni al rispetto delle disposizioni previste dal presente Codice all'ente di appartenenza del Professionista sanitario o alla terza Parte organizzatrice dell'evento.

La Società potrà fornire tale supporto anche mediante l'acquisto di diritti di sponsorizzazione, quali, a titolo meramente esemplificativo, la riproduzione del proprio logo sul programma dell'evento, sui badge congressuali o sul sito web del congresso; il noleggio di spazi espositivi; l'esposizione di banner o l'organizzazione di simposi satellite decidendone il contenuto e i relatori.

Nell'ambito dei pacchetti di sponsorizzazione e, inclusi negli stessi, la Società potrà acquistare un determinato numero di quote di partecipazione al congresso per un certo numero di operatori sanitari (quote di iscrizione e/o spese di viaggio e ospitalità) in funzione della tipologia di sponsorizzazione attuata, al solo scopo di contribuire all'aggiornamento dei Professionisti del settore sanitario favorendo la valorizzazione e la conoscenza delle tecnologie e l'innovazione delle stesse.

Resta inteso che in tal caso i singoli Professionisti del settore sanitario, che potranno beneficiare della partecipazione all'evento in ragione del pagamento di dette quote di iscrizione saranno scelti in assoluta autonomia e indipendenza da parte dell'ente promotore o dell'ente di appartenenza del Professionista.

La Società sarà del tutto estranei al processo di individuazione dei Professionisti del settore sanitario e non dovranno tenere comportamenti volti a raggiungere accordi con l'ente promotore e/o di appartenenza in merito alla preventiva individuazione del Professionista/i del settore sanitario da supportare in un determinato evento.

La Società dovrà stipulare direttamente o tramite una società terza che si impegni al rispetto delle disposizioni previste in materia, con l'ente promotore e/o di appartenenza del Professionista sanitario uno specifico contratto di sponsorizzazione, nel quale saranno puntualmente e specificamente individuati i singoli diritti di sponsorizzazione acquistati e i singoli importi corrisposti in relazione a ciascuno di essi.

Il supporto di eventi formativi organizzati da terzi avviene in conformità alle indicazioni di cui al Codice Etico Confindustria Dispositivi Medici.

SEZIONE XIII SISTEMI DI CONTROLLO E VIGILANZA

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

B. BRAUN MILANO si avvale di un appropriato sistema di controllo interno che contribuisce al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle azioni e operazioni aziendali.

Il sistema di controllo interno è l'insieme degli strumenti e processi necessari per indirizzare, gestire e verificare le attività della Società sia in campo amministrativo-contabile che in campo commerciale, allo scopo di assicurare:

- l'adozione di comportamenti conformi alle normative vigenti e alle direttive interne;
- l'efficienza ed efficacia delle attività aziendali;

- la veridicità e accuratezza delle informazioni che vengono divulgate all'interno o all'esterno della Società;
- la riservatezza delle informazioni aziendali non divulgate al pubblico.

SISTEMA AMMINISTRATIVO-CONTABILE

B. BRAUN MILANO si avvale di un sistema amministrativo-contabile che rappresenta correttamente le operazioni di gestione ed è in grado di fornire strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa, o frodi a danno della Società stessa o a danno di terzi.

Le rilevazioni contabili e la relativa documentazione devono essere basati su informazioni precise, complete e verificabili, e devono riflettere la natura dell'operazione cui si riferiscono nel rispetto dei vincoli prefissati; devono altresì consentire la possibilità di risalire in ogni momento a chi le abbia effettuate.

Esse, inoltre, devono essere corredate da tutta la documentazione di supporto necessaria all'effettuazione di analisi e verifiche obiettive.

Le rilevazioni contabili devono consentire di produrre situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie tempestive destinate sia all'interno che all'esterno della Società.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad agire in modo tale per cui tutte le operazioni amministrativo - contabili siano rappresentabili e comunicabili in modo corretto e tempestivo.

VIGILANZA SUL CODICE ETICO

La vigilanza circa il rispetto del Codice viene affidata all' *"Organismo di vigilanza"* istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

A tal fine, l'Organismo svolge i seguenti compiti:

- vigilare per ridurre il rischio di violazione del Codice;
- promuovere l'emanazione di linee guida e di protocolli interni partecipando con le unità competenti alla loro definizione;
- predisporre apposite comunicazioni (interne ed esterne) e programmi di formazione finalizzati alla migliore conoscenza e attuazione del Codice;
- esaminare le segnalazioni di possibili violazioni del Codice, al fine di promuovere i possibili e più opportuni riscontri;
- promuovere, eventualmente, l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- informare prontamente il Consiglio di Amministrazione, ed eventualmente le strutture competenti, circa le segnalazioni ricevute, i risultati delle verifiche e ogni altra iniziativa inerente il Codice;

- collaborare con la Direzione Risorse Umane per l'adozione di iniziative utili per la maggiore diffusione e l'aggiornamento del Codice.

SEZIONE XIV: VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO – SANZIONI

Le competenti funzioni aziendali di **B. BRAUN MILANO** definiscono i provvedimenti in caso di violazioni del Codice e ne curano l'attuazione (v. anche Modello, Parte generale, Sez. I, para. 4).

La Società chiede al proprio personale di rendere ogni singolo comportamento coerente con i principi etici del Codice stesso e di collaborare con gli organismi responsabili del processo di attuazione e controllo.

Eventuali violazioni dei precetti del Codice Etico da parte dei dipendenti di **B. BRAUN MILANO** saranno oggetto delle sanzioni disciplinari previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal Regolamento interno, proporzionate alla gravità della violazione.

B. BRAUN MILANO richiede che ciascun terzo agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirati ad un'analoga idea di condotta etica.

Eventuali violazioni del Codice Etico e del Modello adottato da **B. BRAUN MILANO** ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, commesse dalle controparti contrattuali destinate a cooperare con la Società nell'ambito delle attività in cui ricorre il rischio di commissione dei reati cui si applica la disciplina del menzionato Decreto, saranno sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei singoli contratti.

Esse, quindi, potranno costituire causa di risoluzione del rapporto e, in ogni caso, saranno valutate da **B. BRAUN MILANO** ai fini dell'instaurazione di futuri rapporti, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento dei danni eventualmente subiti.



B. Braun Milano S.p.A.

Via Vincenzo da Seregno, 14
20161 Milano (MI)

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle
società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma
dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

Attività sensibili: attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati.

Consiglio di Amministrazione o CdA: il Consiglio di Amministrazione di B. Braun Milano S.p.A.

Collaboratori o Consulenti: soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.

Decreto o D.lgs. 231/2001: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello.

Dipendenti: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società⁵, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato⁶.

Fornitori: coloro che forniscono beni o servizi in favore della Società.

Modello: il presente Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 e relativi allegati.

Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV: Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

Società: B. Braun Milano S.p.A.

PREMESSA

B. Braun Milano S.p.A.

B. Braun Milano S.p.A. è una società di capitali a socio unico, appartenente al Gruppo tedesco B. Braun, soggetta alla direzione e coordinamento della B. Braun S.E.; opera nei settori biomedicale e farmaceutico ed intrattiene rapporti commerciali con le Aziende Sanitarie Locali, le Aziende Ospedaliere, gli Ospedali pubblici in genere, le Case di cura accreditate, i Grossisti, i Distributori, le Farmacie.

⁵ Art. 5.1, lett. a) e b) del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

⁶ Si intendono compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa nonché a progetto, per le fattispecie escluse dall'applicazione degli artt. 61 e ss. del D.lgs. 276/2003.

L'attività delle società è rappresentata dalla commercializzazione di dispositivi medici, farmaci, Presidi medico chirurgici, alimenti a fini medici speciali e cosmetici.

Per un dettaglio della struttura organizzativa aziendale si rinvia all'organigramma, nel quale sono dettagliatamente specificate tutte le funzioni aziendali (il documento viene costantemente aggiornato e distribuito all'Organismo di vigilanza; tutte le revisioni sono archiviate presso l'Ufficio Risorse Umane) nonché ai libri sociali e agli altri documenti rappresentativi della struttura di *governance*.

Nell'ambito della propria divisione operativa di appartenenza, la Società agisce altresì nel rispetto delle direttive di gestione e controllo impartite dalla casa madre tedesca.

Nello svolgimento della propria attività aziendale, in ragione della peculiarità del mercato in cui opera, B. Braun Milano S.p.A. mantiene una costante attenzione alle attese della collettività e dei clienti, con l'obiettivo di garantire sempre un elevatissimo standard di qualità.

B. Braun Milano S.p.A., inoltre, da sempre dedica grande considerazione agli aspetti etici dell'impresa e adotta le migliori tecniche disponibili per la mitigazione degli impatti derivanti dalle proprie attività.

La *mission* aziendale è garantita da un sistema di corporate *governance* di primo livello e conforme alla dimensione e struttura aziendale.

In tale contesto, sempre tesa al proprio miglioramento, ha ritenuto di ottemperare alle disposizioni di cui al Decreto in modo da implementare un sistema strutturato ed idoneo a mitigare il rischio del verificarsi di ogni forma di irregolarità nello svolgimento dell'attività d'impresa, così da limitare il pericolo di commissione dei reati indicati dal Decreto e garantire la correttezza e la trasparenza della propria attività.

La Corporate Governance di B. Braun Milano S.p.A.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, B. Braun Milano S.p.A. ha privilegiato il c.d. sistema tradizionale.

Il sistema di corporate *governance* di B. Braun Milano S.p.A. risulta, pertanto, attualmente così articolato:

- Assemblea dei Soci:

L'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto. La B. Braun Milano S.p.A. è società sottoposta, ai sensi dell'art. 2497 c.c. alla attività di direzione e coordinamento della B. Braun S.E.

- Consiglio di Amministrazione:

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla Legge e dallo Statuto. Al Consiglio di Amministrazione risulta, tra l'altro, conferito il potere di definire gli indirizzi strategici della Società, nonché di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo ed amministrativo della stessa. Il Consiglio di Amministrazione può essere composto, a mente dello Statuto, da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri.

- Collegio Sindacale:

Il Collegio Sindacale è composto sia da membri effettivi e supplenti. Tutti i componenti del Collegio durano in carica per 3 esercizi fiscali e sono rieleggibili.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

- Società di Revisione:

Nonostante non sia a ciò tenuta a norma di legge, l'Assemblea dei soci di B. Braun Milano S.p.A. ha affidato ad una Società di Revisione, iscritta all'Albo Speciale, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società.

L'assetto organizzativo di B. Braun Milano S.p.A.

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile; inoltre,

La struttura organizzativa è aggiornata a cura della funzione HR ed è disponibile nella intranet aziendale.

Al fine di ottemperare ai dettami legislativi (D.Lgs. 219/2006), B. Braun Milano S.p.A. ha proceduto ad organizzare il Servizio Scientifico, la cui attività consente di garantire continuità scientifica fra ideazione, elaborazione, realizzazione, diffusione e verifica delle attività di informazione scientifica e promozionali ed ancora fra rilevazione dell'esigenza formativa, pianificazione, erogazione e verifica della formazione degli informatori scientifici del farmaco.

In conformità alle previsioni legislative (D.Lgs. 219/2006) è stato inoltre costituito il Servizio di Farmacovigilanza e nominato il relativo Responsabile, al fine di garantire e monitorare costantemente la qualità, la sicurezza e la performance dei prodotti aziendali mediante l'analisi e la trasmissione delle segnalazioni di eventuali eventi avversi relativi ai propri prodotti.

B. Braun Milano S.p.A. ha, altresì, provveduto a costituire un Sistema di Gestione della Qualità (ISO 9001:2015 e ISO 13485:2016), in modo da monitorare costantemente il mercato per garantire la qualità, la sicurezza e la performance dei dispositivi medici distribuiti dalla Società stessa.

Tali compiti sono finalizzati ad assicurare il corretto adempimento dell'obbligo, gravante su B. Braun Milano S.p.A. sia sotto il profilo giuridico che etico, di trasmettere le segnalazioni sulla sicurezza e i reclami riguardanti i farmaci ed i dispositivi medici in modo tempestivo, accurato e completo.

Nell'ambito della struttura organizzativa di B. Braun Milano S.p.A., particolare rilevanza assumono i comitati interni, i quali sono funzionali alla messa a punto ed allo sviluppo di quei processi aziendali che, richiedendo la partecipazione di più funzioni e competenze, consigliano l'adozione di determinazioni collegiali. In particolare, la Società si è dotata di un Comitato Approvativo per la valutazione e l'approvazione delle liberalità e delle sponsorizzazioni.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1 PRINCIPI GENERALI

Il Decreto legislativo 8 Giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definite anche "Enti") in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Apicali");
- soggetti "Sottoposti" alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

La normativa non si applica allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato italiano⁷. Tale responsabilità, pur definita dal legislatore come "amministrativa", presenta i caratteri della responsabilità penale, poiché viene accertata nell'ambito del processo penale, consegue alla realizzazione di reati e prevede l'applicazione di sanzioni mutuate dal sistema penale.

La responsabilità dell'Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell'autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno pertanto sottoposti a giudizio penale.

1.2 I REATI E GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI RILEVANTI AI FINI DELLA NORMATIVA

La responsabilità dell'ente sussiste solamente per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore.

In particolare, si tratta dei seguenti reati ed illeciti amministrativi:

A) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ED IL SUO PATRIMONIO (artt. 24 e 25 del Decreto)

⁷ Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640, 2° comma, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (artt. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (artt. 319-*ter* c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione e abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

B) DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (art. 24-*bis* del Decreto)

- Documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-*ter* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (615-*quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-*quinquies* c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.);

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.);
- Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art.1, c.11 D.L. 105/2019).

C) DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (art. 24-*ter* del Decreto)

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-*bis*);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- Tutti i reati presupposto se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-*bis* c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

D) REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (art. 25-*bis* del Decreto)

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

E) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO (art. 25-*bis*.1 del Decreto)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-*bis* c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter*);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.).

F) REATI SOCIETARI (art. 25-*ter* del Decreto)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-*bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.)
- Formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione fra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs.19/2023).

G) REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (art. 25-*quater* del Decreto)

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 *quater* 1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinquies* 1. c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies* 2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);

- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Pentimento operoso (art. 5 D.L. n. 625/1979 - convertito con modifica in L. 15/1980);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (art. 1, L. n. 342/1976);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2, L. n. 342/1976);
- Disposizioni in materia di reati diretti contro la sicurezza della navigazione marittima e la sicurezza delle installazioni fisse sulla piattaforma intercontinentale (art. 3, L. n. 422/1989);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D. Lgs. 625/1979 - mod. in L. 15/1980);
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2 Conv. New York 9/12/1999).

H) PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (art. 25-*quater*.1 del Decreto)

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

I) DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (art. 25-*quinqües* del Decreto)

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-*bis* comma 1 c.p.);
- Atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo (art. 600 *bis*, comma 2 c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 *ter*);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater* 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqües* c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.).

J) ABUSI DI MERCATO (art. 25-*sexies* del Decreto)

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 del D. Lgs. 58/1998);

- Manipolazione del mercato (art. 185 del D. Lgs. 58/1998);
- K) REATI TRANSNAZIONALI** (art. 10 – Legge 16 marzo 2006, n. 146)
 - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9.10.1990 n. 309);
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* D.P.R. 23.1.1973 n. 43);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, 3° comma, 3°-bis, 3°-ter e 5° D.lgs. 25.7.1998 n. 286).
- L) REATI DI OMICIDIO COLPOSO E DI LESIONI GRAVI E GRAVISSIME COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO** (art. 25-*septies* del Decreto)
 - Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
- M) REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO** (art. 25-*octies* del Decreto)
 - Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648-*ter*.1 c.p.).
- N) DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI** (art. 25 *octies*-1 del Decreto)
 - Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *ter* c.p.);
 - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* c.p.);
 - Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 *ter* c.p.).
- O) REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONI DEL DIRITTO D'AUTORE** (art. 25-*novies* del Decreto)
 - Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L. n. 633/1941 comma 1 lett. a-bis)
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione

- qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L. n. 633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis* L. n. 633/1941 comma 1)
 - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-*bis* L. n. 633/1941 comma 2)
 - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-*ter* L. n. 633/1941)
 - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-*septies* L. n. 633/1941)
 - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-*octies* L. n.633/1941)
- P) REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (art. 25-*decies* del Decreto)**
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

Q) REATI AMBIENTALI (art. 25-*undecies* del Decreto)

Si tratta di reati previsti dal codice penale e da leggi speciali.

- Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.);
- Traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito dei rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.);

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
 - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.).
 - Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (art. 137 D. Lgs. 152/2006);
 - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo D. Lgs. 152/2006);
 - Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D.Lgs. n. 152/2006)
 - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D. Lgs. 152/2006);
 - Traffico illecito di rifiuti (art. 259. co. 1, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
 - Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D. Lgs. 152/2006);
 - Importazione, esportazione, riesportazione di esemplari appartenenti alle specie protette di cui agli Allegati A, B e C del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari appartenenti alle specie protette; uso dei predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto e transito degli esemplari in assenza del certificato o della licenza prescritti; commercio di piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni di cui all'art. 7 par. 1 lett. b) Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii.; detenzione, uso per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari senza la prescritta documentazione (artt. 1 e 2 Legge n. 150/1992);
 - Falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni previste dall'art. 16, par. 1, lett. a), c), d), e), ed l), del Regolamento CE n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996 e ss.mm.ii. (art. 3 bis Legge n. 150/1992);
 - Detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica ed esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni in cattività che costituiscano pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 Legge n. 150/1992);
 - Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
 - Inquinamento di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 - 9 D.Lgs. n. 202/2007).
- R) IMPIEGO DI CITTADINI DI STATI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (art. 25-*duodecies* del Decreto)**
- Promozione, direzione, organizzazione, finanziamento o trasporto di stranieri nel territorio dello Stato, ovvero compimento di altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, qualora: (i) il fatto riguardi l'ingresso o la permanenza

illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone; (ii) la persona trasportata sia stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; (iii) la persona trasportata sia stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; (iv) il fatto sia commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti; (v) gli autori del fatto abbiano la disponibilità di armi o materie esplosive (art. 12, commi 3, 3 bis e 3 ter D.Lgs.286/1998) .

- Favoreggiamento della permanenza di stranieri nel territorio dello Stato al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità degli stessi o nell'ambito delle attività punite dalle disposizioni contro le immigrazioni clandestine, in violazione delle norme del TU sull'immigrazione fuori dai casi previsti dai commi precedenti e salvo che il fatto costituisca più grave reato (art. 12 comma 5 D.Lgs.286/1998).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12-bis del D. Lgs. n. 286/1998).

S) RAZZISMO E XENOFobia (art. 25-terdecies del Decreto)

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.).

T) FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (Art. 25-quaterdecies del Decreto)

- Frode in competizioni sportive (art. 1, Legge 401 del 13 Dicembre 1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, Legge 401 del 13 Dicembre 1989).

U) REATI TRIBUTARI (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1 e 2bis del D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 del D.Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2-bis del D.Lgs. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.Lgs. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.Lgs. 74/2000).

V) CONTRABBANDO (art. 25-sexiesdecies del Decreto)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);

- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
- Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato (art. 294 D.P.R. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).

W) DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE (art. 25-septiesdecies del Decreto)

- Furto di beni culturali (art. 518 bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 quaterdecies c.p.);

X) RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI (art. 25-duodevicies del Decreto):

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies c.p.).

I reati e gli illeciti amministrativi sopra richiamati possono comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente avente sede principale nel territorio italiano anche se commessi all'estero⁸.

⁸ L'art. 4 del D.lgs. 231/2001, sotto la rubrica "reati commessi all'estero", prevede:

"1. nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.3 L'APPARATO SANZIONATORIO PREVISTO DAL DECRETO

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote». Il giudice penale, nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun reato nonché del valore da attribuire ad esse, stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie da irrogare all'Ente.

Le **sanzioni interdittive** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato e per le ipotesi di maggior gravità. Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della Società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto

del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all'Ente è applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale, nonché sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

1.4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO COME ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DAL DECRETO

Il Decreto prevede che la società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi**, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso o tentato il reato.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società che siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati ed efficacemente attuati. Nel decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.5 LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA DISPOSITIVI MEDICI (GIÀ ASSOBIOMEDICA) E CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria Dispositivi Medici (già Assobiomedica) riproducono sostanzialmente il contenuto delle Linee Guida di Confindustria - approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003 e successivamente aggiornate - che in tal sede si intendono a tutti gli effetti richiamate e recepite. Le Linee Guida di Confindustria Dispositivi Medici (già Assobiomedica) svolgono, dunque, una chiara funzione integrativa rispetto alle Linee Guida di Confindustria, al fine di riflettere maggiormente le peculiarità operative e organizzative delle aziende di tutti i settori rappresentati dall'Associazione, ossia la diagnostica in vitro, il biomedicale e la telemedicina.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida di Confindustria Dispositivi Medici (già Assobiomedica) prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare le aree di attività nelle quali possono verificarsi i reati previsti dal D.Lgs.231/2001 e le modalità potenziali di commissione degli stessi;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria Dispositivi Medici (già Assobiomedica) per garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono le seguenti:

- previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico (o di Comportamento);

- un sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite dall'ente, prevedendo, laddove opportuno, soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo che, considerando tutti i rischi operativi, siano capaci di fornire una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- informazione e comunicazione al personale, caratterizzata da capillarità, efficacia, autorevolezza, chiarezza ed adeguatamente dettagliata nonché periodicamente ripetuta, a cui si aggiunge un adeguato programma di formazione del personale, modulato in funzione dei livelli dei destinatari;
- un sistema di verifiche periodiche finalizzato a monitorare il funzionamento del modello;
- un sistema disciplinare che preveda meccanismi idonei a sanzionare le violazioni del Modello e delle relative procedure da parte dei destinatari.

Le Linee Guida di Confindustria Dispositivi Medici (già Assobiomedica) precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- istituzione, esecuzione e documentazione dell'attività di controllo sui processi e sulle attività a rischio di reato.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI B. BRAUN MILANO S.P.A.

Il Modello si compone di una Parte Generale e di più Parti Speciali, finalizzate al presidio delle attività a rischio di seguito individuate.

Segnatamente:

- **Parte Speciale A:** Delitti contro la Pubblica Amministrazione ed il suo patrimonio, reato di corruzione fra privati e delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- **Parte Speciale B:** Delitti informatici, trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d'autore;

- **Parte Speciale C:** Reati societari;
- **Parte Speciale D:** Delitti contro la personalità individuale;
- **Parte Speciale E:** Delitti di omicidio colposo, lesioni personali colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale F:** Delitti di criminalità organizzata, di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- **Parte Speciale G:** Reati ambientali;
- **Parte Speciale H:** Delitto di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare;
- **Parte Speciale I:** Delitti contro l'industria ed il commercio, Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- **Parte Speciale L:** Reati Tributari;
- **Parte Speciale M:** Reati di Contrabbando.

2.1 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE DEL MODELLO

Con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo e con il conseguente aggiornamento la Società si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. aree sensibili, di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli tali soggetti che tali comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale ed ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la *governance* societaria e l'immagine della Società.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e nel tempo aggiornate.

2.2 DESTINATARI DEL MODELLO

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Revisore Legale dei Conti, ove nominato;
- i Dipendenti;
- i consulenti, i collaboratori, gli agenti, i distributori, i *Partner* commerciali ed i fornitori nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;
- da quanti agiscono sotto la direzione e/o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti così individuati sono, di seguito, definiti "Destinatari".

2.3 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati da B. Braun nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- la mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto (attività che pertanto dovranno essere sottoposte a monitoraggio periodico);
- la previsione di specifici principi di controllo per i processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato;
- l'identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, nel Codice Etico adottato da B. Braun, nel Codice di Condotta di Gruppo e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- l'istituzione di un Organismo di vigilanza a composizione collegiale, e attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;

- l'approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello;
- la previsione di modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

2.4 CODICE ETICO E MODELLO

B. Braun intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i Paesi in cui opera direttamente o indirettamente.

A tale fine, la Società adotta il Codice Etico, volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale", di regole comportamentali e di valori che il Gruppo riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, sia da parte di tutti coloro che cooperano con la Società nel perseguimento degli obiettivi di business.

Il Codice Etico ha una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, adottate dalla Società, che sono riconosciute, accettate e condivise, dirette a diffondere una solida integrità etica e una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Inoltre, la Società adotta formalmente un Codice di Condotta di Gruppo, quale integrazione dei principi etici e comportamentali di riferimento per la Società, anche con riferimento alle specifiche aree di rischio ex D.lgs. 231/2001.

Il presente Modello Organizzativo, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi della documentazione etica sopra richiamata, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal decreto medesimo (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato).

In considerazione del fatto che il Codice Etico e il Codice di Condotta richiamano i principi di comportamento idonei anche a prevenire comportamenti illeciti di cui al D.Lgs.231/2001, tali documenti acquisiscono rilevanza ai fini del Modello e costituiscono, pertanto, elementi complementari allo stesso.

2.5 PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Di conseguenza, la Società ha proceduto in primis ad una approfondita valutazione delle proprie attività aziendali analizzando la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le Direzioni e le Funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee di riporto.

Successivamente, B. Braun ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (Responsabili di Funzione) che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in un allegato tecnico del presente Modello ("Analisi del profilo di rischio", anche "Matrice delle Attività a Rischio-Reato"), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs.231/2001, nell'ambito delle attività proprie della Società. L'analisi del profilo di rischio della Società è articolata per famiglia di reato presupposto e dettaglia, in relazione a ciascun reato potenzialmente applicabile, le attività aziendali (cd. "attività sensibili") associabili in via teorica, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi, nonché "processi sensibili", ovvero i processi di gestione delle attività sensibili e/o i processi (cd. "processi strumentali") nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati individuati come applicabili.

2.5.1 Mappatura delle Attività a Rischio-Reato

Le "attività sensibili", in cui è stato riscontrato il rischio di potenziale commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, sono riportate nella Parte Speciale del presente Modello, nonché nel documento di analisi del profilo di rischio (cd. Matrice delle Attività a Rischio-Reato), a cui si rimanda.

Sono qui sintetizzate, in considerazione dell'analisi dei rischi effettuata, le famiglie di reato potenzialmente applicabili al contesto aziendale di B. Braun Milano S.p.A.:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Reati informatici (art. 24 bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento (art. 25 bis);

- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1);
- Reati societari (art. 25 ter);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)
- Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25 septies);
- Reati di ricettazione, riciclaggio ed autoriciclaggio (art. 25 octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies1);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati ambientali (art. 25 undecies);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- Reati Tributari (art. 25 quinquiesdecies);
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies).

Si faccia riferimento alle singole sezioni della Parte Speciale del Modello per il dettaglio delle fattispecie di reato applicabili, nell'ambito di ogni famiglia di reato.

2.5.2 Processi Sensibili

A partire dalle attività sensibili mappate, sono stati altresì individuati i cd. "processi sensibili", ovvero sia quei processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione delle fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto, e precisamente:

1. Gestione dei rapporti con Healthcare Professional;
2. Gestione prodotti ed attività regolatorie;
3. Gestione delle attività di vendita;
4. Organizzazione / sponsorizzazione di congressi, eventi, etc.
5. Selezione e gestione agenti e partner commerciali;

6. Acquisto di beni, servizi e gestione di consulenze ed incarichi professionali;
7. Gestione liberalità, sponsorizzazioni, omaggi e campioni;
8. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con gli Enti Pubblici e le A.A.I. anche in occasione di verifiche ispettive/Gestione dei finanziamenti pubblici;
9. Selezione, assunzione e gestione del personale;
10. Gestione dei flussi monetari e finanziari;
11. Formazione del bilancio e gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con gli Organi di Controllo;
12. Gestione della fiscalità;
13. Adempimenti in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs. 81/2008;
14. Gestione degli impatti ambientali generati dalle attività e dai processi;
15. Utilizzo dei sistemi informatici aziendali;
16. Gestione del contenzioso e rapporti con l'Autorità giudiziaria;
17. Gestione e tutela della proprietà intellettuale.

2.5.3 Principi di comportamento e presidi di controllo operativi

All'esito dell'avvenuta identificazione delle attività a rischio reato e dei relativi processi sensibili, la Società, al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali e, in particolare, di prevenire la commissione di comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, ha deciso di integrare il proprio sistema di controllo interno con specifici principi comportamentali e di controllo a presidio delle aree potenziali di rischio individuate.

Detti principi, declinati all'interno della Parte Speciale del presente Modello in principi di comportamento e presidi di controllo operativi, contengono in sostanza la disciplina ritenuta più idonea a governare i profili di rischio individuati, declinando un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività aziendale e del relativo sistema di controllo.

Essi sono basati su specifici e omogenei principi il cui rispetto deve essere garantito nello svolgimento delle attività aziendali e, segnatamente:

- Principi di legalità;
- Principi di obiettività, coerenza e completezza;

- Principi di segregazione dei compiti;
- Principi di documentabilità, tracciabilità e verificabilità.

Ciascun principio comportamentale e presidio di controllo costituisce regola di condotta aziendale e forma parte essenziale del presente Modello.

2.6 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nella predisposizione del Modello la Società ha tenuto conto del complessivo sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo. In particolare, il sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico e il Codice di Condotta;
- *Anti-Corruption Code*;
- Manuale di *Compliance Antitrust*;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- i presidi di controllo, documentati nelle procedure aziendali e declinati, per le attività sensibili di ciascuna famiglia di reato e per processo sensibile, nella Parte Speciale del presente Modello;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute.

L'attuale sistema di controllo interno di B. Braun, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale corretta e sana, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali, nel proteggersi dalle perdite e nel salvaguardare il patrimonio della Società;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in tutte le operazioni ed azioni della Società;
- affidabilità delle informazioni, da intendersi come comunicazioni tempestive ed affidabili a garanzia del corretto svolgimento di ogni processo decisionale.

Alla base di detto sistema di controllo interno vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (cosiddetta segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

La responsabilità, in ordine al corretto funzionamento del sistema dei controlli interni, è rimessa a ciascuna Direzione/funzione per tutti i processi di cui essa sia responsabile.

Le attività di controllo in essere presso la Società prevedono:

- controlli di linea, svolti dalle singole Direzioni/Funzioni sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e volte a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti.

2.7 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE, IL CONTROLLO DI GESTIONE ED I FLUSSI FINANZIARI IN B. BRAUN MILANO S.P.A.

Il sistema delle deleghe e delle procure

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Riferimento, il Consiglio di Amministrazione di B. Braun Milano S.p.A. è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

Il sistema di deleghe e procure attualmente in vigore in B. Braun Milano S.p.A. ripercorre fedelmente il quadro che emerge dall'Organigramma aziendale, sovrapponendosi esattamente allo stesso ed integrandolo, per quanto eventualmente necessario al fine di conferire attribuzioni o compiti a soggetti che non rivestono ruoli apicali.

Le procure, quindi, sono sempre formalizzate attraverso atti notarili e comunicate al destinatario. Le procure in casi specifici vengono poi registrate presso il competente Ufficio Registro Imprese.

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce, quindi, le seguenti indicazioni:

- 1) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra

le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;

- 3) oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- 4) limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Le deleghe e le procure in B. Braun Milano S.p.A., oltre ad essere pubblicizzate attraverso specifici canali di comunicazione, vengono raccolte ed organizzate secondo la struttura aziendale a cui corrispondono e sono sempre a disposizione delle varie funzioni dell'azienda, ovvero dei terzi legittimati ad accedervi (previa verifica della sussistenza di un effettivo interesse), presso la sede della Società.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonché regolarmente monitorato nel suo complesso e, ove necessario, aggiornato dalla Funzione Legal, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Società. Sono, inoltre, attuati singoli aggiornamenti, immediatamente conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

Nomina del difensore di fiducia dell'ente in caso di incompatibilità con il legale rappresentante

La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza del 10 ottobre 2022 n. 38149 del 2022, ha precisato che in tema di responsabilità da reato degli enti, il rappresentante legale che risulti indagato o imputato del reato presupposto non può provvedere alla nomina del difensore dell'ente, in ragione del generale e assoluto divieto di rappresentanza posto dall'art. 39 d.lgs. n. 231 del 2001.

La ratio del divieto di cumulo, nella stessa persona, delle due posizioni soggettive (indagato e legale rappresentante in giudizio dell'ente) è proprio quella di prevenire eventuali compressioni del diritto di difesa in capo all'ente, che potrebbe trovarsi nella necessità di sostenere linee difensive "avverse" al suo vertice.

Sul punto, la Società, in linea con l'orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte di Cassazione, ha ritenuto opportuno individuare un'adeguata catena dei poteri di rappresentanza – per il tramite di una specifica policy a cui si fa espresso rinvio – così da evitare che la nomina del difensore di fiducia dell'ente nel procedimento collida con gli interessi, eventualmente contrapposti, del rappresentante legale chiamato a rispondere del reato presupposto.

Il controllo di gestione e i flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche 'Controllo di Gestione') di B. Braun Milano S.p.A. prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la

verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del *budget*;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di *budget*, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di *budget*, così come la presenza di flussi formalizzati di *reporting* su tali fenomeni agli appropriati livelli gerarchici, assicurano la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio di esercizio.

Per conseguire gli obiettivi sopra riportati, i processi di definizione strategica dei piani pluriennali e del *budget* esistenti assicurano sia la concorrenza di più soggetti responsabili alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, sia l'adozione di modalità corrette ed omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative, così da assicurare la possibilità di confrontare i valori economici delle differenti funzioni aziendali.

Nella Fase di consuntivazione la Funzione Amministrativa garantisce la costante verifica circa la coerenza tra le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di *budget*. Infatti, attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori economici, provvede a monitorare gli scostamenti in termini di costi e ricavi rispetto ai dati di *budget*, effettuando un'analisi delle relative cause e delle azioni correttive da apportare.

2.8 WHISTLEBLOWING

La normativa in tema di *whistleblowing* è stata introdotta nell'ordinamento italiano dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*"; in particolare la Legge ha previsto l'integrazione dell'art. 6 del D.Lgs n. 231, al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, approvato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato il suddetto art. 6 D.Lgs.231/2001. In particolare, la novella legislativa ha espressamente previsto che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo prevedano idonei canali di segnalazione interna, che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, nonché delle persone coinvolte nella segnalazione e della relativa documentazione. Inoltre, ribadisce il divieto di ritorsione tra cui, a titolo esemplificativo, il licenziamento, la sospensione, la retrocessione di grado, la mancata promozione e il cambiamento del luogo di lavoro.

In particolare, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231, B. Braun Milano S.p.A. ha integrato il proprio sistema interno al fine di prevedere specifiche misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori e, più in generale, un uso puntuale e non abusivo dello strumento di segnalazione.

I Destinatari del Modello sono pertanto invitati a presentare, a tutela dell'integrità dell'Ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231, basate su informazioni che si ha fondato motivo di ritenere veritiere.

B. Braun Milano S.p.A. mette a disposizione dei propri dipendenti e collaboratori tre diversi canali di comunicazione; pertanto, le segnalazioni potranno essere inviate tramite:

- e-mail, ad uso esclusivo dell'Organismo di Vigilanza;
- canale postale tradizionale: c/o sede della Società In Milano, via Vincenzo da Seregno n. 14 indirizzata all'Organismo di Vigilanza;
- piattaforma informatica Whistleblowing;
- linea telefonica dedicata o sistemi di messaggistica vocale;

Inoltre, la segnalazione potrà essere resa, su richiesta del segnalante, anche in forma orale mediante un incontro con l'Organismo di Vigilanza.

Dipendenti e collaboratori segnalanti godono delle garanzie previste dalla Legge in tema di ritorsioni o discriminazioni a seguito di segnalazione.

Infine, il Sistema disciplinare, prevede specifiche sanzioni in caso di:

- atti ritorsivi conseguenti alla segnalazione;
- ostacolo alla segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza;
- segnalazioni false.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 PRINCIPI GENERALI

Condizione necessaria ai fini dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo volti ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

3.2 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Oltre all'autonomia dei poteri, le Linee Guida delle Associazioni di categoria e le pronunce della magistratura in materia hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione, come di seguito meglio specificati.

Autonomia e Indipendenza: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività

operative e decisioni gestorie. L'OdV non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari" trovandosi in posizione di "staff" con il Consiglio di Amministrazione.

In caso di Organismo di Vigilanza Collegiale, un componente potrà essere un dipendente della Società.

Professionalità: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto ed efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati, e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

Continuità d'azione: nell'ambito delle società medio grandi implica la presenza di una struttura dedicata esclusivamente all'attività di vigilanza/aggiornamento del modello che sia priva di mansioni operative.

Onorabilità: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione; nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità** per i medesimi membri dell'OdV.

B. Braun Milano S.p.A., conformemente alle prescrizioni normative contenute nel Decreto, si è orientata nella scelta di un organismo collegiale.

3.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, REVOCA, SOSPENSIONE E DECADENZA

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti cause di **ineleggibilità** per i medesimi membri dell'OdV.

Non possono dunque essere eletti:

- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
 5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61;
 6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
 - coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione di B. Braun Milano S.p.A. e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di decadenza di seguito riportate.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** inoltre dalla carica nel momento in cui siano successivamente alla loro nomina:

- condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

I componenti dell'OdV sono inoltre **sospesi** dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;

- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

L'OdV resta in carica tre anni ed è rieleggibile. La relativa retribuzione viene determinata dal CdA all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

3.4 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sull'osservanza del Modello e sull'efficace attuazione dello stesso documento nonché sulle esigenze di aggiornamento del Modello sono svolti in forza dell'assegnazione di poteri di spesa, che prevedono l'impiego di un *budget* annuo adeguato ad assolvere le proprie funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza, per l'espletamento dei compiti ad esso demandati, si avvale di tutte le funzioni aziendali.

Svolge le seguenti attività di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, verificando in particolare la coerenza tra il Modello medesimo e le concrete regole adottate nelle aree a rischio;
- verifica periodica che il Modello venga rispettato da parte di tutte le singole unità/aree aziendali a rischio, al fine di accertare che le regole definite ed i presidi approntati siano seguiti nel modo più fedele possibile e risultino in concreto idonei a prevenire i rischi della commissione dei reati evidenziati;
- vigilanza affinché il Codice Etico e il Codice di Condotta e tutte le disposizioni in essi contenute siano rispettate da tutti i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella società;
- segnalazione al Consiglio di Amministrazione gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello in conformità alle evoluzioni della legge e della giurisprudenza, oltre che in conseguenza di modifiche intervenute all'organizzazione aziendale;
- vigilanza sul corretto funzionamento delle attività di controllo per ciascuna area a rischio, segnalando tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello, previo confronto con le aree/funzioni interessate;

- diffusione del Modello ai Destinatari anche con il supporto dell'*intranet* aziendale;
- valuta e propone l'irrogazione di eventuali sanzioni disciplinari, previo il necessario coordinamento con i responsabili delle competenti funzioni/aree aziendali.

L'Organismo di Vigilanza svolge la sua attività, salvo situazioni urgenti e casi particolari, con periodicità almeno trimestrale.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Funzioni aziendali;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e di Condotta e/o del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla Funzione competente o al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- disporre che i responsabili delle Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice di Condotta e/o del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni.

3.5 ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione di B. Braun Milano S.p.A. riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*: la **prima**, su **base continuativa** ed una **seconda**, annuale, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel semestre, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individuino le verifiche da svolgere, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi. L'Organismo di Vigilanza potrà, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

L'Organismo di Vigilanza può chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione o, in generale, dall'Organo Amministrativo ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'Organismo di Vigilanza è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti), secondo le modalità di cui al paragrafo successivo.

3.6 OBBLIGHI DI INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

- i) **segnalazioni;**
- ii) **informazioni.**

L'Organismo di Vigilanza assicura la **massima riservatezza** in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, **a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite**, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'Organismo di Vigilanza o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni contenute nel GDPR, Regolamento 679/2016: gli atti dell'Organismo di Vigilanza devono essere conservati a cura dell'OdV e accessibili ai suoi soli componenti e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio.

i) Segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della Società e al Codice di Condotta, nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel Modello.

Le segnalazioni possono essere effettuate sia a mezzo di posta fisica all'indirizzo:

ORGANISMO DI VIGILANZA DI B. Braun Milano S.p.A.**presso la sede di B. Braun Milano S.p.A.****in Via Vincenzo da Seregno n° 14,****20161 Milano**

che di posta elettronica all'indirizzo:

organismodivigilanza231@bbraun.com

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Sanzionatorio.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di B. Braun Milano S.p.A. o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Per una completa disamina dei canali di comunicazione adottati in adempimento alla normativa riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, si rimanda al paragrafo 2.8 "*Whistleblowing*".

ii) Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 2° lett. d) del Decreto, l'Ente pone a carico dei Destinatari un obbligo di informativa sull'osservanza delle prescrizioni e procedure del Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza affinché quest'ultimo possa concretamente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOC.

L'obbligo di informazione all'Organismo si esplica, in particolare, attraverso la predisposizione e l'organizzazione di un sistema di "Flussi informativi" diretti all'Organismo di Vigilanza che rappresentano, pertanto, un efficace strumento per l'attività di vigilanza dell'Organismo sulle attività a rischio.

Il dettaglio dei Flussi informativi viene disciplinato in apposito documento che ne definisce tempistiche/frequenza e Responsabilità.

4. SISTEMA SANZIONATORIO

4.1 PROFILI GENERALI

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento previsti nel presente Modello Organizzativo. L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto legislativo.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore; tale procedura d'accertamento è condotta dall'Organismo di Vigilanza medesimo, in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate. Tali misure tengono in espressa considerazione la possibilità di ampliamento, in un breve lasso temporale, dell'organico societario e pertanto contemplano anche figure attualmente non rinvenibili in Società.

4.2 LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nel Codice di Condotta, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società, ivi compresa l'inosservanza delle regole che disciplinano l'utilizzo del sistema di Whistleblowing, sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alla industria chimico-farmaceutica**.

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

Rimprovero verbale: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Rimprovero scritto: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** in misura da poter essere considerato ancorché non lieve, comunque non grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Multa: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, per un **comportamento non conforme o non adeguato** alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al D.lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo, al Codice Etico adottato dalla Società, al Codice di Condotta o in ordine a tematiche relative.

Sospensione: si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui al punto precedente.

Licenziamento: si applica in caso di grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un **comportamento non conforme** alle richiamate prescrizioni, ivi compresa l'inosservanza delle regole che disciplinano l'utilizzo del sistema di Whistleblowing, sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la **mancata vigilanza** da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'Organismo di Vigilanza può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria pari all'importo **da due a cinque volte** gli emolumenti calcolati su base mensile;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenzi previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

4.5 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI NON DIPENDENTI

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei consulenti, dei collaboratori, agenti, distributori, *Partner* commerciali e Fornitori, e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni

caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

4.6 MISURE ULTERIORI NEI CONFRONTI DEGLI APICALI

Nei confronti dei Soggetti Apicali, i quali abbiano posto in essere violazioni alle procedure, policies e regole, nonché disposizioni presenti nel presente Modello, la Società, tenuto contro Civile e dal CCNL applicato, nonché le eventuali ulteriori normative speciali applicabili.

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

4.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI AVENTI RAPPORTI CONTRATTUALI/COMMERCIALI

La violazione delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, determina in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recedere dal medesimo, ferma restando la facoltà di B. Braun di richiedere il risarcimento dei danni che siano una conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. 231/2001.

4.8 SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2-BIS, D LGS. 231/2001 ("SEGNALAZIONI")

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001, sono previste sanzioni disciplinari a carico di coloro che si rendano responsabili di:

- atti ritorsivi conseguenti alla segnalazione;
- ostacolo alla segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza;
- segnalazioni false.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO E ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

5.1 DISPOSIZIONI GENERALI

La Società intende garantire una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

Sessioni formative sono nel tempo organizzate dalla Società, in forza dei criteri di obbligatorietà, diversificazione e reiterazione.

La formazione e l'informativa è gestita dall'Amministratore Delegato coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza, in stretto coordinamento con i responsabili delle aree/funzioni coinvolte nell'applicazione del Modello.

5.2 COMUNICAZIONE INIZIALE

Il presente Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali tramite apposita comunicazione ufficiale dell'Amministratore Delegato.

Tutti i Dipendenti e gli Apicali devono sottoscrivere un apposito modulo tramite cui attestano l'avvenuta conoscenza ed accettazione del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, costituito dal Codice Etico, dal Codice di Condotta e dal Modello Organizzativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

5.3 FORMAZIONE DEI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI

La **partecipazione alle attività formative** finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo, del Codice Etico e del Codice di Condotta è da ritenersi **obbligatoria**.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza nell'ambito.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio sotto enucleato.

B. Braun Milano S.p.A. prevedrà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il Codice Etico, il Codice di Condotta ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società comprensivo delle Parti Speciali;
- il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza istituire una specifica sezione della *intranet* aziendale, dedicata al tema e aggiornata periodicamente, al fine di consentire ai soggetti interessati di conoscere in tempo reale eventuali modifiche, integrazioni o implementazioni del Modello, del Codice Etico e del Codice di Condotta.

5.4 INFORMATIVA AI "TERZI DESTINATARI"

La Società impone la conoscenza e l'osservanza del Modello tra i c.d. "Terzi Destinatari", quali consulenti, collaboratori, agenti, distributori, *Partner* commerciali e Fornitori nella misura in cui gli stessi possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto, attraverso l'apposizione di specifiche clausole contrattuali. La Società rende noto, mediante pubblicazione sul proprio sito internet istituzionale, il Codice Etico e il Modello Organizzativo, Gestionale e di Controllo *pro tempore* vigente.

6. APPROVAZIONE DEL MODELLO, SUE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione di B. Braun Milano S.p.A.. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte a identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Funzione per i programmi di formazione del personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

I Responsabili delle Funzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo devono essere sempre comunicate all'Organismo di Vigilanza.