



## **B. Braun Avitum Italy S.p.A.**

Via XXV Luglio, 11  
41037 – Mirandola (MO) – Italia

# **IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

## **CODICE ETICO**



## INDICE

<b>Premessa .....</b>	6
▪     Il Codice Etico .....	6
▪     Il Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici	6
▪     L'obiettivo aziendale: <i>Sharing Expertise</i> .....	8
 <b>Sezione I: Destinatari.....</b>	8
 <b>Sezione II: I principi etici e di comportamento generali .....</b>	9
▪     Le linee-guida B. BRAUN.....	9
▪     I principi etici e di comportamento generali .....	10
▪     Le donazioni a scopo di beneficenza o filantropico.....	13
▪     Le borse di studio .....	13
 <b>SEZIONE III: La tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori .....</b>	14
 <b>SEZIONE IV: La tutela dei beni aziendali .....</b>	16
 <b>SEZIONE V: Le sostanze alcoliche o stupefacenti – Il fumo .....</b>	17
 <b>SEZIONE VI: La salute, la sicurezza e l'ambiente.....</b>	17
 <b>SEZIONE VII: La sicurezza dei dati aziendali .....</b>	18
 <b>SEZIONE VIII: Gli obblighi della Società .....</b>	18
▪     Le responsabilità e gli obblighi della società: generalità .....	19
▪     La valorizzazione delle Risorse Umane.....	19
▪     Tutela della <i>privacy</i> dei Dipendenti e Collaboratori .....	20
▪     Salute e sicurezza sul posto di lavoro .....	21
▪     L'etica dell'informazione scientifica .....	22
▪     L'etica nella conduzione degli affari e nei rapporti .....	22

con i concorrenti.....	22
▪ Pagamenti e pratiche illecite .....	23
<b>SEZIONE IX: Gli obblighi dei dipendenti e collaboratori .....</b>	<b>23</b>
<b>SEZIONE X: I rapporti con gli interlocutori della Società .....</b>	<b>27</b>
▪ Rapporti con i professionisti del settore sanitario – In particolare: principio di sobrietà .....	28
▪ Rapporti con i professionisti del settore sanitario – In particolare: le attività formative e congressuali organizzate direttamente .....	28
▪ Rapporti con i professionisti del settore sanitario – In particolare: le riunioni a scopo informativo e/o promozionale .....	31
▪ Rapporti con i professionisti del settore sanitario – In particolare: incarichi, consulenze e studi affidati a dipendenti della Pubblica Amministrazione.....	32
▪ Rapporti con i professionisti del settore sanitario – In particolare: le donazioni a dipendenti della Pubblica Amministrazione.....	33
▪ Rapporti con la Pubblica Amministrazione e i pubblici Dipendenti: in generale .....	34
▪ Rapporti con la Pubblica Amministrazione – In particolare: le donazioni a scopo di beneficenza o filantropico .....	37
▪ Rapporti con i Clienti: controllo della qualità dei prodotti - Comunicazioni .....	37
• Rapporti con i Fornitori.....	39
• Rapporti con gli organi di informazione .....	40
• Progetti di ricerca .....	41
• Gestione del rischio fiscale .....	41
• Contrasto al contrabbando.....	43
• Antiriciclaggio e Autoriciclaggio.....	43
• Patrimonio culturale .....	44
<b>SEZIONE XI: Il supporto di conferenze formative tenute da terzi .....</b>	<b>46</b>
<b>SEZIONE XII: Sistemi di controllo e vigilanza .....</b>	<b>46</b>

■ Sistema di controllo interno .....	46
■ Sistema amministrativo-contabile .....	47
■ Vigilanza sul Codice Etico.....	48
<b>SEZIONE XIII: Violazioni del Codice Etico - Sanzioni.....</b>	<b>48</b>
<b>SEZIONE XIV: Obbligo di trasparenza.....</b>	<b>49</b>

## PREMESSA

### IL CODICE ETICO

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 AVITUM ITALY S.p.A.** (di seguito, per brevità: “**B. BRAUN AVITUM**” 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.

A esso si affiancano, principalmente, il *Codice di condotta di gruppo* (che contiene le linee-guida generali poste a base del presente documento, tutte pienamente obbligatorie per i Destinatari del Modello; di seguito, per brevità, “il Codice di condotta”), le *regole aziendali regolanti specifici aspetti del rapporto di lavoro dei dipendenti di B. BRAUN AVITUM*, lo Statuto e il Codice Etico Confindustria dispositivi medici, nonché il Codice Medtech.

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*”), e costituisce lo strumento operativo nel quale sono specificate le concrete linee direttive 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*”).

### IL CODICE ETICO DI CONFINDUSTRIA DISPOSITIVI MEDICI

Il Codice Etico di Confindustria di Dispositivi Medici, ultimo aggiornamento dicembre 2019, si intende parte integrante del presente Codice Etico.

Il settore della tecnologia medica, così come altri settori, è governato da leggi nazionali e sovranazionali che regolano molti aspetti relativi alle attività delle aziende del settore. Il Codice Etico di Confindustria di Dispositivi Medici sottolinea che la conformità alle leggi elencate di seguito riveste una particolare importanza nel settore della tecnologia medica:

Leggi in materia di Sicurezza;

Qualità e Prestazioni;

Leggi in materia di Pubblicità e attività promozionali;

Leggi in materia di Tutela dei dati;

Leggi in materia di Anti-corruzione;

Leggi in materia di Salute e Sicurezza Ambientale;

Leggi in materia di Concorrenza.

Di seguito i principi fondamentali enucleati all'interno del Codice di Confindustria Dispositivi Medici.

#### **IL PRINCIPIO DI IMMAGINE E PERCEZIONE**

Le Imprese Associate dovrebbero sempre considerare il modo in cui viene percepita dal pubblico l'immagine del settore della tecnologia medica ogni volta che si trovano a interagire con Professionisti e Organizzazioni Sanitarie.

#### **IL PRINCIPIO DI SEPARAZIONE**

Non è consentito abusare dell'interazione tra il settore, i Professionisti e le Organizzazioni Sanitarie allo scopo di esercitare un'influenza sulle decisioni di acquisto attraverso la concessione di vantaggi indebiti o illeciti, né tale interazione può essere condizionata alla conclusione di transazioni commerciali o all'uso o alla raccomandazione di prodotti delle Imprese.

#### **IL PRINCIPIO DI TRASPARENZA**

L'interazione tra il settore, i Professionisti e le Organizzazioni Sanitarie deve essere trasparente e ottemperare a qualsivoglia legge, norma o codice di condotta professionale nazionale e locale.

Fatti salvi eventuali obblighi autorizzativi, si reputa in ogni caso necessario in tutte le ipotesi in cui l'interazione tra soci e Professionisti del Settore Sanitario, comporti trasferimenti di valore o potenziali conflitti di interesse, l'adozione di una comunicazione informativa all'organo apicale della struttura sanitaria di appartenenza del Professionista del Settore Sanitario, a cura del Socio o del Professionista stesso.

#### **IL PRINCIPIO DI EQUIVALENZA**

Qualora un Professionista Sanitario collaborasse con un'Impresa Associata al fine di prestare servizio per tale Società o a nome della stessa, il compenso corrisposto dalla Società al Professionista dovrà essere proporzionato ai servizi prestati dallo stesso e rappresentarne un equo valore di mercato.

#### **IL PRINCIPIO DI DOCUMENTAZIONE**

Nelle interazioni tra un'Impresa Associata e un Professionista Sanitario in cui quest'ultimo presta dei servizi a favore o per conto della Società, dovrà essere stipulato un contratto scritto in cui si definiscano, nello specifico, lo scopo dell'interazione, i servizi prestati, la modalità di rimborso spese, nonché il compenso dovuto dall'Impresa Associata. Le attività previste dal contratto devono essere motivate e comprovate da rapporti sulle attività o documenti equivalenti. Un'adeguata documentazione, che comprenda il contratto, i rapporti sulle attività relative, le fatture ecc., dovrà essere conservata dall'Impresa Associata per un periodo di tempo sufficiente a giustificare la

necessità e la rilevanza dei servizi prestati, nonché l'idoneità del compenso corrisposto.

### L'OBBIETTIVO 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 oltre 63.000 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.

Il principio della condivisione delle conoscenze (“*Sharing Expertise*” – v. **Codice di condotta, n. 10**) rappresenta per tutte le società del Gruppo B. Braun un preciso impegno, un atteggiamento di sistematica espansione ed effettivo impiego dell'expertise e delle conoscenze maturate in ambito sanitario, grazie a un dialogo consolidato con i nostri clienti e partner commerciali.

Per i nostri dipendenti ciò significa dare il proprio contributo e accrescere permanentemente le proprie conoscenze professionali.

L'interazione costante con *partner* commerciali esterni ci offre la piena consapevolezza delle esigenze della comunità medica e ci consente di compiere uno sforzo congiunto con i medici e i professionisti del settore sanitario, per il miglioramento della qualità di vita dei pazienti.

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

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

## SEZIONE I: I DESTINATARI

Le norme del Codice si applicano, senza alcuna eccezione, ai seguenti soggetti (di seguito, per brevità, i “*Destinatari*”):

- componenti del Consiglio di amministrazione;
- componenti del Collegio sindacale;
- componenti dell'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001;
- 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 II: I PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO GENERALI

### LE LINEE-GUIDA B. BRAUN

*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 *partner*, 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 ASSOBIOMEDICA*, oggi CONFINDUSTRIA DISPOSITIVI MEDICI (per tutte, a titolo esemplificativo, si citano le Linee guida e il Manuale in materia di Antitrust del febbraio 2014

e la recente nuova versione del Codice Etico, approvata nel dicembre 2019), allo scopo di promuovere una leale concorrenza nel settore ospedaliero.

Queste condizioni costituiscono la base legale grazie alla quale possiamo proteggere sia noi stessi che i nostri Clienti. 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*.

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 AVITUM** 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, 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 *benefits* di alcun genere in previsione di trattative di vendita.

Solo la separazione dei *benefits* 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 e 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.*

La società, inoltre, garantisce:

- **Etica nella conduzione degli affari e delle attività aziendali:** si impegna a produrre e fornire

tecnologie mediche e servizi correlati di alta qualità, nell’interesse della sicurezza e del benessere del paziente.

Si impegna a rispettare le leggi, i regolamenti, nonché lo Statuto di Confindustria Dispositivi Medici.

Correttezza e trasparenza devono, dunque, contraddistinguere l’agire della Società, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o di non conoscenza.

Il rispetto delle leggi applicabili e l’osservanza degli standard etici sono importanti per la necessità di stretta collaborazione tra settore delle tecnologie mediche e i Professionisti del settore sanitario. In relazione a questo punto, si rinvia nello specifico alla Sezione “X”

- **Etica del lavoro, tutela e valorizzazione dei collaboratori:** Il patrimonio di conoscenze, di esperienze, di intelligenza e di cultura dei collaboratori, deve essere valorizzato e accresciuto, con ciò contribuendo alla loro crescita professionale e al loro benessere. L’aggiornamento e la crescita professionale viene attuata attraverso iniziative di formazione specifica e istituzionale.

I collaboratori assicurano che ogni decisione di business è presa nell’interesse della propria struttura di appartenenza, e devono evitare qualsiasi situazione di conflitto d’interesse tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte, tali da compromettere la loro indipendenza di giudizio e di scelta.

Lo sviluppo professionale e la gestione dei collaboratori sono basati sul principio di pari opportunità: riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse dalle persone, costituiscono i criteri essenziali per la valutazione di collaboratori.

Ai collaboratori esterni (consulenti, agenti, distributori, rappresentanti, rivenditori, ecc.) è richiesto di osservare i principi contenuti nel presente Codice, anche attraverso impegno espresso, incluso nei relativi contratti.

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 (v. **Codice di condotta, n. 1**);

- a non svolgere attività contrarie agli interessi di **B. BRAUN AVITUM** (v. **Codice di condotta, n. 1**);
- 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 AVITUM**;
- a non utilizzare, a proprio beneficio o a beneficio di terzi, opportunità di *business* destinate alla Società (v. **Codice di condotta, n. 1**).

## LE DONAZIONI A SCOPO DI BENEFICENZA O FILANTROPICO

La società può effettuare donazioni il cui scopo sia il sostegno di progetti sociali, umanitari, filantropici o di beneficenza. In particolare saranno considerate ammissibili donazioni finalizzate a:

- cura degli indigenti;
- istruzione dei pazienti (ivi incluse le campagne di sensibilizzazione);
- miglioramento della condizione dei pazienti
- istruzione pubblica;
- progetti umanitari e donazioni in caso di calamità naturali;
- supporto di eventi il cui ricavato vada in beneficenza.

Le donazioni dovranno essere effettuate solo a fronte di specifica richiesta dell'ente beneficiario, svincolate da qualsiasi interesse commerciale, unicamente a favore di organizzazioni ed enti che abbiano diritto a riceverle ai sensi delle leggi e delle normative applicabili e previa verifica dell'assenza di conflitti di interesse. È da intendersi, pertanto, vietata qualunque donazione a persone fisiche. Tutte le donazioni dovranno essere opportunamente documentate e valutate, nel rispetto di un adeguato criterio di rotazione. Le donazioni di denaro, beni, attrezzature ecc. devono effettuarsi nel rispetto della normativa vigente in base al soggetto beneficiario e dovranno essere autorizzate preventivamente dall'organo apicale. Dovrà successivamente essere richiesta al beneficiario evidenza dell'effettiva destinazione e utilizzo della donazione.

Si dovrà in ogni caso applicare la procedura di trasparenza di cui alla successiva Sezione “XIV”.

## LE BORSE DI STUDIO

La Società può 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.

Le borse di studio devono essere attribuite sulla base di accordi scritti tra la Società e l’Organizzazione Sanitaria beneficiaria richiedente, nel quale sia precisato che la scelta avverrà a opera della medesima sulla base di proprie procedure di valutazione dei candidati trasparenti e obiettive e secondo riconosciuti criteri scientifici e formativi.

La Società rimarrà totalmente estranea della selezione di candidati.

Le borse di studio potranno essere erogate unicamente a favore dell’Organizzazione Sanitaria beneficiaria richiedente, nel rispetto di un adeguato criterio di rotazione.

Si dovrà in ogni caso applicare la procedura di trasparenza di cui alla successiva Sezione “XIV”.

### SEZIONE III: LA TUTELA DEI DIRITTI E DELLA DIGNITA’ DEI LAVORATORI

Fermi gli ulteriori diritti e divieti di legge, compresi quelli in tema di impiego del personale, **B. BRAUN AVITUM** 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*, nonché a garantire pari opportunità.

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 AVITUM** 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 a 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.

**B. BRAUN AVITUM** rispetta la “diversità” e non assume decisioni in materia di assunzioni e di impiego del personale (o di affari) sotto l’influenza di considerazioni riconducibili all’appartenenza razziale, all’età, alla provenienza etnica, al genere, al credo religioso, alle convinzioni politiche, alla disabilità, all’orientamento sessuale o ad altre caratteristiche individuali tutelate dalla legge (v. **Codice di condotta, n. 4**).

La diversità culturale è considerata una risorsa. Diversità e pari opportunità fanno entrambe parte della filosofia aziendale e costituiscono un elemento essenziale del successo nel mercato globale (v. **Codice di condotta, n. 4**).

Circa i criteri e 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.

**B. BRAUN AVITUM** condanna ogni forma di sfruttamento dei lavoratori e contrasta fermamente il fenomeno del “caporalato”.

**B. BRAUN AVITUM** applica, inoltre, la legislazione del lavoro e quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

In particolare, si impegna a rispettare i seguenti requisiti:

- non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato;
- rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- assicurare condizioni di lavoro che prevengano i lavoratori da possibili lesioni e malattie, mirando alla piena soddisfazione del proprio personale;
- contrastare ogni forma di discriminazione e garantire pari opportunità e equità di trattamento a tutti i dipendenti, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica ed età;
- effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come competenza, esperienza, istruzione rapportati alle funzioni da ricoprire;
- applicare in modo completo e imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi;
- concorrere alla crescita delle persone e garantire un'occupazione stabile oltre che la formazione e l'addestramento in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;
- effettuare promozioni in funzione delle abilità dei singoli e delle necessità organizzative e gestionali;
- garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;
- effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia;
- effettuare eventuali licenziamenti solo nei casi consentiti dalla legge e dal CCNL, in ogni caso mai per motivi discriminatori.

**B. BRAUN AVITUM** garantisce a tutti i dipendenti retribuzioni eque, dignitose e conformi a quanto previsto dal CCNL e Contratti integrativi.

**B. BRAUN AVITUM** condanna ogni comportamento finalizzato all'ingresso illegale di uno straniero nel territorio dello Stato italiano ovvero in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, al fine di trarne un profitto anche indiretto.

**B. BRAUN AVITUM** esige, infine, che anche i propri fornitori e partner rispettino puntualmente la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, al lavoro delle donne, le condizioni e gli orari di lavoro, i trattamenti previdenziali, contributivi e salariali.

## SEZIONE IV: LA TUTELA DEI BENI AZIENDALI

La salvaguardia del patrimonio, della proprietà e delle prospettive commerciali dell'Azienda costituiscono un impegno prioritario (v. **Codice di condotta, n. 2**).

**B. BRAUN AVITUM** 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 e 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 AVITUM** 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 V: LE SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI – IL FUMO

Fermi i divieti legali, **B. BRAUN AVITUM** 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 VI: 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, perseguiendo 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.

Un impegno fondamentale della Società è rivolto alla sostenibilità, per assicurare la conservazione dell'ambiente per le generazioni presenti e future (v. **Codice di condotta, n. 5**).

Il successo di un'economia sostenibile si fonda sull'osservanza di tutti gli *standard* legislativi e internazionali concernenti le normative in materia di protezione ambientale e ci impone il rispetto dell'ambiente e un uso attento delle risorse naturali disponibili (v. **Codice di condotta, n. 5**).

Tutte le attività di **B. BRAUN AVITUM** 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 - v. **Codice di condotta, n. 6**).

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 se stessi, dei colleghi e dei terzi.

## SEZIONE VII: LA SICUREZZA DEI DATI AZIENDALI

**B. BRAUN AVITUM** protegge tutti i valori commerciali e industriali dell'azienda, mantenendo la riservatezza di tutte le informazioni non accessibili al pubblico (v. **Codice di condotta, n. 3**).

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

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

Nel divulgare informazioni riservate ai *partner* commerciali, la Società li vincola anche al rispetto della riservatezza di tutte le informazioni concernenti l'Azienda (v. **Codice di condotta, n. 3**).

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 VIII: 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 AVITUM** 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 a 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;
- *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 viene attuata attraverso iniziative di formazione specifica e istituzionale.*

Inoltre, **B. BRAUN AVITUM** 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 (v. **Codice di condotta, n. 4**).

*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, oltre che alla verifica di adempimenti normativi e regolamentari e di prescrizioni previste dai protocolli operativi, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

**B. BRAUN AVITUM** 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 impiego di cittadini di Paesi terzi e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Nell'instaurazione e gestione dei rapporti con i Dipendenti e Collaboratori, **B. BRAUN AVITUM** 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* (v. **Codice di condotta, n. 3**).

Le informazioni di **B. BRAUN AVITUM** 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

Costituisce un preciso impegno di **B. BRAUN AVITUM** offrire un ambiente di lavoro sicuro per tutto il personale; ciascun dipendente ha la responsabilità di attenersi al rispetto di ogni applicabile normativa in materia di salute e sicurezza (v. **Codice di condotta, n. 6**).

Attraverso la *leadership* direzionale e l'impegno del proprio personale, la Società compie ogni sforzo per svolgere le proprie attività in condizioni di sicurezza (v. **Codice di condotta, n. 6**).

**B. BRAUN AVITUM** 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, che ha abrogato e sostituito il Decreto 626 e gran parte delle altre normative correlate).

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 seguenti<sup>1</sup>:

- a) rispettare rigorosamente tutta la legislazione e i regolamenti applicabili;
- b) evitare i rischi;
- c) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- d) combattere i rischi alla fonte;
- e) 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;

<sup>1</sup> 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”).

- f) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- g) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- h) 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;
- i) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- j) 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'appontamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

La Società, sia ai livelli apicali che a quelli operativi (e quindi tutti i Destinatari), deve (devono) 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*.

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 AVITUM** esercita la propria attività commerciale in ottemperanza ai requisiti delle leggi sulla concorrenza e sugli appalti di fornitura.

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

**B. BRAUN AVITUM** condanna i comportamenti contrari al principio della concorrenza e si impegna a 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.).

È assolutamente vietato porre in essere qualsiasi intesa con i concorrenti nell'ambito di procedure di gara a evidenza pubblica.

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*.

## **PAGAMENTI E PRATICHE ILLECITE**

I Destinatari non dovranno offrire, effettuare o autorizzare, direttamente o indirettamente il pagamento di somme di denaro o di qualsiasi cosa di valore significativo, al fine illegale di: a) influenzare il giudizio o la condotta di qualsiasi soggetto, cliente o Società;<sup>[1]</sup>b) aggiudicarsi o mantenere attività commerciali;<sup>[2]</sup>c) influenzare qualsiasi azione o decisione da parte di qualsiasi funzionario pubblico; d) trarre comunque vantaggi.

Il presente requisito si estende non solo agli incentivi diretti, ma altresì a quelli indiretti effettuati dalla Società, sotto qualsiasi forma, attraverso agenti, distributori, consulenti o altri terzi.

La Società richiede a tutti i destinatari l'osservanza delle specifiche regole definite per l'utilizzo degli strumenti elettronici, delle carte di credito e/o altri strumenti di pagamento e della rete internet nel rapporto di lavoro, con obbligo di presa visione da parte di tutti gli utenti; in particolare:

- a) ciascun destinatario interno è responsabile di contribuire alla sicurezza del patrimonio informativo della Società, dei dati, dei codici di accesso forniti e delle informazioni contenuti e gestiti per mezzo di asset/ sistemi informatici;
- b) gli asset/ sistemi informatici assegnati (e.g. personal computer fissi o portatili, carte di credito e/o altri strumenti di pagamento) devono essere utilizzati correttamente ed esclusivamente per l'espletamento della propria attività. Tali risorse devono essere conservate in modo appropriato e la Società dovrà essere tempestivamente informata di eventuali furti o danneggiamenti;
- c) l'accesso alle procedure informatiche e alle relative sezioni riservate ai pagamenti elettronici è riservato alle sole persone abilitate e deve avvenire conformemente alle procedure interne al fine di non arrecare alterazioni o danneggiamenti al patrimonio informativo della Società;
- d) il divieto di installazione nei personal computer e/o cellulari forniti ai destinatari di software non autorizzati, che potenzialmente potrebbero essere portatori di virus, nonché di collegamento alla rete della Società di apparecchi o strumenti non autorizzati;
- e) l'obbligo di custodia delle proprie credenziali di autenticazione con la massima sicurezza e segretezza evitando accessi illeciti alle stesse; tali credenziali devono essere conformi alle regole stabilite dalla Società per la loro scelta ed il loro utilizzo, devono essere modificate secondo le tempistiche definite e non devono essere in alcun modo rivelate a soggetti non appositamente autorizzati;
- f) è vietata l'installazione autonoma e l'utilizzo presso la propria postazione di lavoro di qualunque software senza preventiva autorizzazione, sprovvisto di regolare licenza d'uso.

## SEZIONE IX: 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 di FARMINDUSTRIA; (iv) dalle specifiche procedure

redatte in conformità alle Linee guida di FARMINDUSTRIA sulla certificazione dell'attività di informazione scientifica; (v) dal D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recante disposizioni di <<Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture (in vigore dal 19 aprile 2016); (vi) dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante il Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro; vii) dallo Statuto e dal Codice Etico di ASSOBIOMEDICA, oggi CONFINDUSTRIA DISPOSITIVI MEDICI; (viii) dal D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e dalle altre norme in materia ambientale.

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 a osservare le prescrizioni del CCNL applicato (industria gomma e plastica) e del regolamento interno aziendale.

Inoltre, i Dipendenti sono tenuti a 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 AVITUM** (v. D.Lgs. n. 81/2008, cit. – v. **Codice di condotta, n. 6**); analogo obbligo sussiste, poi, in relazione alle norme in materia ambientale (vedi Decreto legislativo n. 152/2006, cit.).

E', infine, vietato impegnare il nome della società nell'ambito di scommesse sportive, anche se canalizzate mediante operatori ufficiali;

Nei confronti dei terzi i Dipendenti, ciascuno per la parte di propria competenza, s'impegnano a 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;
- inviare adeguate e complete informative ai propri responsabili e al menzionato Organismo Interno di Vigilanza.

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, nei regolamenti aziendali 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 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 (personal, 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 Sezione N della Parte speciale 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 X: I RAPPORTI CON GLI INTERLOCUTORI DELLA SOCIETÀ

### RAPPORTI CON PROFESSIONISTI DEL SETTORE SANITARIO, ORGANIZZAZIONI SANITARIE E/O TERZE PARTI – IN GENERALE

I Destinatari dovranno attuare pratiche commerciali etiche e mantenere una condotta socialmente responsabile in relazione alle interazioni con i Professionisti del settore sanitario.

I Destinatari dovranno, altresì, rispettare l’obbligo dei Professionisti del settore sanitario di prendere decisioni indipendenti rispetto alla pratica clinico-diagnostica.

In generale, dal momento in cui i Destinatari, anche prima della pubblicazione di un bando di gara (o altro documento o atto a esso assimilabile), hanno notizia dell’esistenza di un procedimento amministrativo finalizzato alla sua pubblicazione, è opportuno si astengano dall’offrire qualsiasi occasione di collaborazione o altro, anche a titolo gratuito (es. incarichi di consulenza, speakeraggi, attività di moderatore, training, ecc.) che avvantaggino a titolo personale i dipendenti della Pubblica Amministrazione che possano avere poteri negoziali e/o autoritativi o tali da poter comunque influenzare l’esito della procedura.

I rapporti che i Destinatari instaurano, a tutti i livelli, internazionale, nazionale, regionale e locale, ivi compresa l’attività di promozione e propaganda verso i dipendenti della Pubblica Amministrazione e verso i Professionisti del settore sanitario pubblico e privato, devono essere improntati, in ogni momento, ai principi di ufficialità, trasparenza, correttezza etica e professionale.

I Destinatari, non devono promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura, utilità o altri benefici a pubblici dipendenti e/o a soggetti a essi assimilabili, a Professionisti del settore sanitario pubblico e privato, che a qualunque titolo intervengano in un processo di acquisizione, anche a titolo personale, con la finalità di promuovere o favorire interessi della Società.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è vietato direttamente o indirettamente, mediante soggetti terzi, intraprendere le seguenti azioni: a) ai sensi dell’art. 53 comma 16 ter D.Lgs. 165/2001, nei 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 tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali di cui i Soci siano stati destinatari; b) offrire o in alcun modo fornire omaggi che non siano di modico valore e che comunque possano essere intesi con attitudine remuneratoria; c) sollecitare o ottenere informazioni riservate al di là di quanto consentito dalla legge; d) svolgere attività tali da interferire indebitamente nella formazione della volontà della Pubblica Amministrazione rispetto all’oggetto della procedura di gara.

In tutte le ipotesi in cui l’interazione tra la Società e Professionisti del settore sanitario comporti trasferimenti di valore o potenziali conflitti di interesse, è necessaria l’adozione di una comunicazione informativa all’organo apicale dell’amministrazione ospedaliera di appartenenza del Professionista del settore sanitario, a cura della Società.

L’interazione tra la Società, le Organizzazioni sanitarie e/o le terze Parti dovrà rivolgersi, esclusivamente, a soggetti che rispondano ai requisiti di compliance previsti, a titolo esemplificativo, nell’allegato 1 al Codice etico di Assobiomedica, oggi Confindustria Dispositivi Medici.

### **RAPPORTI CON I PROFESSIONISTI DEL SETTORE SANITARIO- IN PARTICOLARE: PRINCIPIO DI SOBRIETA’**

I rapporti con i professionisti del settore sanitario devono ispirarsi al “*principio di sobrietà*”, così come specificato al paragrafo 2.7 del Codice etico di Confindustria Dispositivi Medici (versione dicembre 2019)<sup>2</sup>.

Occorre sempre garantire che le interazioni con i professionisti del settore sanitario osservino le leggi e le normative nazionali, europee e locali attuali, i regolamenti e i codici professionali.

I rapporti instaurati, a tutti i livelli, internazionale, nazionale, regionale o locale, con dipendenti della Pubblica Amministrazione, inclusi gli operatori della Sanità pubblica, devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza.

### **RAPPORTI CON I PROFESSIONISTI DEL SETTORE SANITARIO – IN PARTICOLARE: LE ATTIVITA’ FORMATIVE E CONGRESSUALI ORGANIZZATE DIRETTAMENTE**

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 e il miglioramento della cura del paziente, ma devono avvenire attraverso interazioni improntate alla massima trasparenza, correttezza ed eticità.

<sup>2</sup> L’ultimo paragrafo del menzionato punto 2.7 del Codice etico di Confindustria Dispositivi Medici precisa quanto segue: << Le disposizioni contenute nei paragrafi 2.7, 2.7.1 e 2.7.2 si applicano in Italia e all'estero, anche per quanto posto in essere dalle case madri e/o da altre società appartenenti al gruppo, ogni qualvolta nell'ambito dell'evento vi sia la partecipazione di Professionisti del Settore Sanitario che svolgano la loro principale attività professionale nel territorio italiano e sono soggette al rispetto della procedura di trasparenza di cui all'art. 4.>>

I programmi di istruzione e formazione devono tenersi in luoghi adeguati.

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

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 da somministrare.

*La procedura concernente il sostenimento delle spese relative all’iscrizione e/o partecipazione a un determinato evento di un operatore sanitario dipendente di una struttura sanitaria Pubblica o privata prevede l’espresso divieto di fornire sostegno economico diretto 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 all’ente di appartenenza del Professionista Sanitario o alla Terza Parte organizzatrice dell’evento.*

Per gli *eventi organizzati esclusivamente da B. BRAUN AVITUM*, l’invio della suddetta informativa di invito e copertura di spesa può indicare il nome dell’operatore sanitario, e non limitarsi ad una semplice disponibilità all’invito.

**B. BRAUN AVITUM** s’impegna, rispondendo al riguardo anche per quanto eventualmente fatto dalla casa madre e dai propri agenti e distributori, a non organizzare direttamente o indirettamente ovvero a non partecipare sotto qualunque forma a congressi, convegni, workshop e simili in cui:

- a) gli aspetti turistico-ricreativi prevalgano su quelli tecnico-scientifici;
- b) le spese di ospitalità e viaggio siano estese agli accompagnatori degli invitati;
- c) le spese di ospitalità e viaggio siano estese ad un lasso di tempo, precedente l’inizio e/o successivo la fine della manifestazione eccedente le 24 ore.

La Società s’impegna altresì, rispondendo al riguardo anche per quanto eventualmente fatto dalla propria casa madre e dai propri agenti e distributori, a non organizzare direttamente o indirettamente ovvero a non partecipare sotto qualunque forma a congressi, convegni, workshop e simili che non rispettino il principio di sobrietà, come precisato agli articoli 2.7, 2.7.1. e 2.7.2. del Codice etico di Confindustria Dispositivi Medici, nonché le disposizioni di gruppo, del Modello organizzativo *ex D. Lgs. 231/2001* e le indicazioni del Codice Medtech.

L’ambito di applicazione delle suddette disposizioni deve essere individuato in Italia e all’estero, anche per quanto posto in essere dalle case madri e/o da altre società appartenenti al gruppo, ogni qualvolta nell’ambito dell’evento vi sia la partecipazione di Professionisti del Settore Sanitario che svolgano la loro principale attività professionale nel territorio italiano e sono soggette al rispetto della procedura di trasparenza.

Le medesime disposizioni sono vincolanti ovunque in caso di attività organizzate da **B. BRAUN AVITUM**.

*La procedura per la partecipazione ai programmi di istruzione e formazione dei Professionisti del Settore Sanitario* deve prevedere che la Società:

- potrà fornire pasti di costo contenuto ai partecipanti a tali programmi e, per i programmi di formazione 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 del corso di formazione, nonché aderire ad ogni normativa applicabile; ciò fatte salve le disposizioni di cui ai Protocolli siglati tra Confindustria Dispositivi Medici e le Associazioni rappresentative delle strutture alberghiere e congressuali, secondo lo schema di cui all’allegato 3 del Codice etico di Confindustria Dispositivi Medici (aggiornato al dicembre 2019);
- potrà corrispondere i ragionevoli costi di viaggio e alloggio sostenuti dai Professionisti del Settore Sanitario che partecipano, 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 della riunione.
- non potrà partecipare o farsi carico integralmente o parzialmente di qualsivoglia spesa a copertura di attività non strettamente formative dell’evento stesso (a puro titolo esemplificativo e non esaustivo: concerti, spettacoli, programmi sociali, ecc.).

L’ambito di applicazione delle suddette disposizioni deve essere individuato in Italia e all’estero, anche per quanto posto in essere dalle case madri e/o da altre società appartenenti al gruppo, ogni qualvolta nell’ambito dell’evento vi sia la partecipazione di Professionisti del Settore Sanitario che svolgano la loro principale attività professionale nel territorio italiano e sono soggette al rispetto della procedura di trasparenza.

Le medesime disposizioni sono vincolanti ovunque in caso di attività organizzate da **B. BRAUN AVITUM.**

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

In ogni caso, **B. BRAUN AVITUM** s'impegna a rispettare le regole in materia previste da Confindustria Dispositivi Medici e le indicazioni del Codice Medtech.

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 FARMINDUSTRIA<sup>3</sup> e, eventualmente, da altre Autorità aventi competenza nel settore farmaceutico.

## **RAPPORTI CON I PROFESSIONISTI DEL SETTORE SANITARIO – IN PARTICOLARE: LE RIUNIONI A SCOPO INFORMATIVO E/O PROMOZIONALE**

La Società può organizzare incontri con i Professionisti del Settore Sanitario al fine di illustrare le caratteristiche dei propri prodotti.

Come regola generale, tali riunioni si devono tenere nelle vicinanze del luogo in cui operano i Professionisti del Settore Sanitario; la scelta della località o sede dell'incontro deve essere motivata da ragioni di carattere logistico, scientifico, e organizzativo. Sono tassativamente escluse località a carattere prevalentemente turistico nel periodo 1° giugno-30 settembre per le località di mare e 15 dicembre -31 marzo, nonché 15 giugno – 15 settembre per le località di montagna<sup>4</sup>.

In relazione a tali riunioni, **B. BRAUN AVITUM** potrà offrire pasti e servizio alberghiero per i Professionisti del Settore Sanitario che partecipano. Il servizio alberghiero dovrà avvenire in alberghi con un massimo di quattro stelle, fatte salve le menzionate disposizioni di cui ai Protocolli siglati tra Confindustria dispositivi medici e le Associazioni rappresentative delle strutture alberghiere e congressuali, secondo lo schema approvato dall'Assemblea ordinaria di Confindustria

---

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

<sup>4</sup> Questi periodi sono stati estesi con l'adozione della versione del Codice Etico Confindustria Dispositivi Medici del dicembre 2019. Così la lett. b) del paragrafo 2.7.1: <<per gli eventi organizzati in Italia, 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 tassativamente proibito organizzare, partecipare, sostenere eventi>>.

dispositivi medici (v. Allegato 3 al Codice etico di Confindustria dispositivi medici – dicembre 2019, citt.);

La Società potrà altresì corrispondere ragionevoli spese di viaggio sostenute dai partecipanti qualora necessario (es., per visite degli stabilimenti o a Centri di riferimento).

Eventuali viaggi aerei dovranno essere esclusivamente in classe economica, a esclusione dei voli intercontinentali.

È vietata l'offerta di qualsiasi forma di ospitalità, il pagamento di pasti, viaggi e altri servizi alberghieri per gli ospiti dei professionisti o qualsiasi altro soggetto che non abbia in buona fede un interesse professionale legittimo a proposito dei temi affrontati nel corso della riunione.

In ogni caso, **B. BRAUN AVITUM** s'impegna a rispettare le regole in materia previste da Confindustria Dispositivi Medici (anche se più restrittive<sup>5</sup>), nonché le disposizioni di gruppo, del Modello organizzativo *ex D. Lgs. 231/2001* e le indicazioni del Codice Medtech.

## **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, attività libero professionale consulenziale a favore della Società, nonché collaborazione per ricerca, sviluppo e utilizzo di prodotti.

Gli accordi di consulenza con Professionisti del settore sanitario (pubblico o privato) devono essere supportati dai seguenti elementi:

- a) essere stipulato unicamente laddove venga individuato, preliminarmente e con un razionale sottostante, l'interesse scientifico da parte della Società rispetto alla propria attività, coerentemente alle competenze del Professionista;
- b) essere stipulato in forma scritta, debitamente informato dalle parti e contenere le attività e i servizi che dovranno essere forniti, il compenso e le eventuali spese accessorie;
- c) essere conforme a leggi e norme del paese in cui il Professionista del settore sanitario esercita la professione, munito delle necessarie autorizzazioni preventive rilasciate dal competente organo apicale;
- d) il compenso ai Professionisti del settore sanitario che presteranno la propria attività a favore

<sup>5</sup> Al riguardo si richiama, in particolare, il para. 2.7.1 del Codice Etico Confindustria Dispositivi Medici (ultima versione: dicembre 2019).

della Società dovrà 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;

- e) il pagamento dovrà avvenire solo a fronte di:
  - documentazione congrua attestante l’esecuzione della prestazione;
  - regolare fattura/notula emessa dal Professionista, pagabile a mezzo di strumento tracciato a favore di quest’ultimo.
  - la scelta dei consulenti dovrà essere basata sulle qualifiche e sull’esperienza degli stessi, attraverso un processo interno di valutazione e selezione al fine di attuare lo scopo individuato.

In ossequio all’articolo 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 in parola e nei casi ivi indicati, entro quindici giorni dall’erogazione del compenso, comunicare all’amministrazione pubblica di appartenenza l’ammontare corrisposto.

Si dovrà in ogni caso applicare la procedura di trasparenza di cui alla successiva Sezione “XIV”.

## **RAPPORTI CON I PROFESSIONISTI DEL SETTORE SANITARIO – IN PARTICOLARE OMAGGI AI PROFESSIONISTI SANITARI**

La Società potrà, saltuariamente, effettuare modesti omaggi ai Professionisti del Settore Sanitario. Questi omaggi devono essere di *modico valore*, a scopo promozionale e correlato al lavoro del professionista sanitario o per il beneficio dei pazienti e, comunque, devono essere effettuate in osservanza delle leggi e norme in vigore.

Gli omaggi *non dovranno mai avvenire sotto forma di denaro contante o equivalente* (es. voucher, buoni libro, buoni carburante, schede prepagate, ecc.)..

Questo paragrafo non è rivolto alla pratica legittima di fornire appropriati campioni di prodotti e opportunità per la valutazione degli stessi.

## 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, sia a livello locale, sia a livello nazionale ed internazionale, sia a livello di Unione Europea.

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*, nel rispetto delle normative applicabili.

La Società non pratica l’offerta di benefici o vantaggi illeciti o indebiti, né accetta l’offerta di simili benefici o vantaggi (v. **Codice di condotta, n. 7**).

Ciascun dipendente è tenuto a evitare qualunque forma di corruzione e non deve in nessun caso offrire, promettere, dare o autorizzare l’assegnazione di qualunque tipo di utilità (quali a titolo esemplificativo, somme di denaro, beni o servizi) allo scopo di conseguire o mantenere un indebito vantaggio nell’esercizio delle proprie attività commerciali (v. **Codice di condotta, n. 7**).

Tale divieto si applica a ogni rapporto d'affari che coinvolga *partner* commerciali, pazienti e soggetti terzi incaricati di operare per nostro conto (v. **Codice di condotta, n. 7**).

Si richiede a tutti i nostri funzionari, dipendenti, agenti e distributori di mantenere registrazioni contabili puntuali e trasparenti, che rispecchino le transazioni e i pagamenti effettivamente avvenuti, coerentemente con le politiche e le procedure adottate dalla Società (v. **Codice di condotta, n. 7**).

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. 165/2001, del D.Lgs. n. 219/2006, del D.Lgs. n. 50/2016, del Codice Deontologico di FARMINDUSTRIA e del Codice Etico di 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 a 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 AVITUM** 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 dalle altre norme e provvedimenti a 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 AVITUM**.

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; assumere alle dipendenze della Società ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti stretti) che abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari, appalti o all'avallo di richieste effettuate dall'impresa alla Pubblica Amministrazione, nell'anno successivo alla loro conclusione o definizione<sup>6</sup>;
- 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;
- suggerire o comunque istigare il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio a commettere violazioni di regole di condotta, ovvero ad agire in presenza di interessi propri;
- violare in maniera consapevole le previsioni contrattuali che regolano il rapporto commerciale della società con la stazione appaltante;
- creare collusioni e/o intese illecite volte a turbare la libertà di scelta del contraente da parte di stazioni appaltanti pubbliche, ovvero a turbare la procedura di gara stessa;
- porre in essere condotte volte ad alterare la concorrenza nell'ambito delle gare di appalto pubbliche, attraverso violenza o minaccia, doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti;
- acquisire informazioni riservate per turbare il procedimento amministrativo di scelta del contraente.

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.

---

<sup>6</sup> Fermo restando il divieto di cui all'art. 53 c. 16 *ter* d.lgs. 165/2001, che preclude l'impiego di pubblici dipendenti prima dei tre anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro pubblico.

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 e 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 FARMINDUSTRIA<sup>7</sup>, donazioni e atti di liberalità aventi a 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**

<sup>7</sup> V. FARMINDUSTRIA, “*Documento di riferimento per la certificazione delle procedure relative alle attività di informazione scientifica*”, para. 4.10.

**B. BRAUN AVITUM** svolge la propria attività imprenditoriale impegnandosi a fabbricare prodotti di qualità sicura ed elevata.

Allo scopo di mantenere la fiducia della nostra clientela e promuovere la sicurezza e la soddisfazione del paziente, l'impegno di tutti i dipendenti del Gruppo B. Braun è costantemente orientato alla qualità del prodotto (v. **Codice di condotta, n. 9**).

La Società adotta adeguate misure precauzionali volte a garantire l'osservanza dei requisiti qualitativi e una tempestiva considerazione e soluzione di qualunque problematica attinente alla qualità (v. **Codice di condotta, n. 9**).

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.

I controlli sulla produzione sono progettati e attuati per assicurarne la conformità agli *standard* interni e alle leggi applicabili.

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 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 a individuare con diligenza, nonché a prevenire, pratiche che potrebbero pregiudicare la qualità dei prodotti nonché la loro sicurezza o conformità alle leggi.

Il nostro sforzo è volto a superare la concorrenza unicamente grazie a prestazioni qualitative superiori, attenendoci a principi di correttezza e onestà, senza mai scadere in pratiche commerciali immorali o illecite, nel rispetto delle disposizioni di legge nazionali e internazionali in materia di controllo del commercio e di embargo (v. **Codice di condotta, n. 8**).

La Società si attiene al principio di correttezza in ogni sua relazione con i clienti e con le aziende concorrenti (oltre che con i pazienti, le autorità governative e i dipendenti).

Essa, inoltre, promuove la libera concorrenza e affronta le sfide del mercato in modo leale e aperto, affidandosi alla capacità persuasiva che deriva dal livello qualitativo dei propri prodotti e servizi, evitando qualsivoglia pratica commerciale scorretta o illegale.

I Dipendenti di **B. BRAUN AVITUM** sono, quindi, obbligati a:

- osservare i protocolli interni riguardanti la gestione dei rapporti con i clienti;
- non tenere in alcun modo comportamenti suscettibili di rappresentare forme di “corruzione tra privati” ai sensi della normativa nazionale;

- 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.

In ogni caso, nell'ambito dei rapporti commerciali, tutti coloro che lavorano con e per B.Braun Avitum Italy s.p.a. sono tenuti a contrastare e respingere ogni comportamento volto ad acquisire opportunità commerciali con modalità illecite, offrendo o promettendo denaro o altre utilità non dovute.

Con riferimento ai rapporti con i clienti privati, è fatto vietato ai Destinatari di promettere od offrire agli stessi clienti privati, benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Società in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura.

In particolare, è vietato offrire ai soggetti sopra citati, anche in occasioni di festività, omaggi fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale – nel rispetto delle vigenti normative – e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalle Società o concedere alla Società indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità. La società ha all'uopo implementato rigidi protocolli, al fine di prevenire la commissione di reati corruttivi nel pubblico e nel privato.

## RAPPORTI CON I FORNITORI

**B. BRAUN AVITUM** 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 e 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.

I principi applicati alle relazioni intrattenute con i clienti devono caratterizzare i rapporti commerciali della Società con i propri fornitori con i quali si impegna a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza.

La società e le proprie risorse si impegnano a:

- non accettare denaro o regali offerti da parte di soggetti esterni o di chi è o intende diventare fornitore, se non quelli di valore simbolico.
- nel caso in cui un fornitore intenda comunque fare un regalo, andrà riferito immediatamente al responsabile di funzione al fine di determinarne la destinazione più confacente alle procedure aziendali .

## RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE

I rapporti di **B. BRAUN AVITUM** 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, a eventi, interviste, a comitati e 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.

## PROGETTI DI RICERCA

La decisione di intraprendere o di supportare un progetto di ricerca in collaborazione con enti pubblici o privati, nel caso di ricerche scientifiche o sperimentazioni promosse rispettivamente dalla Società dagli enti ai quali la Società fornisce un sostegno esterno, deve sempre essere ispirata da un genuino interesse scientifico, teso allo sviluppo di procedure cliniche, ovvero alla valutazione clinica di prodotti.

La società, nell’ambito dell’organizzazione interna, separa il processo valutativo e decisionale relativo ai progetti di ricerca (es. valutazione di interesse e opportunità di svolgere o supportare una ricerca clinica, selezione dei siti di ricerca, principio di rotazione ove applicabile, ecc.) dai processi e dalle dinamiche promozionali e di vendita e, in generale, dall’organizzazione commerciale, anche nel caso in cui l’ente dovesse avere un approccio differente.

La decisione di svolgere, ovvero di sostenere, una ricerca svolta da un ente, deve essere documentata nel suo iter, prevedere con chiarezza gli obiettivi scientifici che la ricerca si pone di raggiungere e il beneficio per l’azienda.

Ogni rapporto di collaborazione ai fini di ricerca con gli enti non potrà prescindere dall’esistenza di un Protocollo di Ricerca, dall’approvazione o segnalazione al Comitato Etico competente, dalla stipula di un contratto o convenzione di ricerca con l’Ente coinvolto e dallo svolgimento della ricerca stessa nel rispetto di tutte le leggi e regolamenti applicabili.

I compensi eventualmente elargiti all’ente esecutore della ricerca per conto della Società dovranno essere determinati sulla base del principio di fair market value.

Nel caso in cui il promotore della ricerca fosse un Professionista del settore sanitario, oltre al rispetto delle regole sopra indicate, la Società avrà cura di assicurare che il rapporto di collaborazione avvenga nella massima trasparenza e in seguito a tutte le autorizzazioni e permessi necessari da parte dell’ente di appartenenza/datore di lavoro del Professionista.

Ogni dispositivo medico strumentale all’esecuzione della ricerca potrà essere consegnato allo sperimentatore solo attraverso l’ente di appartenenza e dovrà essere previsto nel contratto unitamente al suo ritiro al termine del progetto di ricerca.

Si dovrà in ogni caso applicare la procedura di trasparenza di cui alla successiva Sezione “XIV”.

## GESTIONE DEL RISCHIO FISCALE

Una corretta gestione della variabile fiscale ed il corretto adempimento degli obblighi - normativamente previsti - di partecipazione alla spesa pubblica sono fondamentali per **B. BRAUN AVITUM** al fine di contribuire alla creazione/massimizzazione del valore per tutti i suoi *stakeholder*, in particolare per i dipendenti e i collaboratori, i soci e gli interlocutori istituzionali.

Nello svolgimento di tutte le attività, **B. BRAUN AVITUM** promuove ed attua una gestione fiscale volta a minimizzare il rischio di operare in violazione di norme di natura tributaria, o in contrasto con i principi e/o con le finalità degli ordinamenti tributari, anche al fine di prevenire le controversie in materia fiscale, mantenendo un atteggiamento di trasparenza e dialogo nei confronti delle autorità fiscali dei Paesi in cui opera.

La società non adotta politiche fiscali aggressive e tese al risparmio d'imposta.

**B. BRAUN AVITUM** applica una politica fiscale finalizzata a:

- garantire il corretto e tempestivo adempimento degli obblighi fiscali e, più in generale, la *compliance* alle normative fiscali applicabili al Gruppo nei Paesi in cui esso opera;
- garantire una gestione corretta ed efficiente della fiscalità del Gruppo, evitando, entro i limiti legittimamente ammessi, di subire fenomeni di doppia imposizione e/o di vedersi applicare un carico impositivo ingiustificatamente eccessivo.

A riguardo, la politica fiscale di **B. BRAUN AVITUM** si ispira ai seguenti principi:

- Cultura aziendale: **B. BRAUN AVITUM** si impegna a favorire la diffusione e lo sviluppo nel tempo di una cultura aziendale improntata alla gestione e alla prevenzione del rischio fiscale, nonché improntata ai principi di onestà, correttezza, rispetto della normativa tributaria;
- *Compliance* fiscale: nell'attuazione delle proprie strategie commerciali e finanziarie, il **B. BRAUN AVITUM** si impegna al rispetto formale e sostanziale delle leggi, regolamenti e disposizioni applicabili, nelle aree geografiche in cui opera, anche alla luce della prassi e della giurisprudenza in materia.
- Gestione del rischio fiscale: **B. BRAUN AVITUM** adotta strumenti e procedure volte a favorire la tempestiva identificazione e la gestione attiva dei rischi fiscali, che potrebbero originarsi anche nei processi gestiti quotidianamente dalle funzioni di linea, e non solo dalla mera gestione degli adempimenti fiscali.
- Gestione delle relazioni con le autorità fiscali: nella gestione dei rapporti con le autorità fiscali italiane ed estere, **B. BRAUN AVITUM** si impegna a mantenere un atteggiamento collaborativo e trasparente, per assicurare relazioni costruttive e minimizzare eventuali controversie.

## **CONTRASTO AL CONTRABBANDO**

È fatto divieto ai destinatari del Codice Etico di porre in essere condotte tese, in qualsiasi modo, all'evasione dei diritti doganali.

La società condanna fermamente ogni forma di contrabbando e vieta di condurre affari con soggetti implicati a qualsiasi titolo in vicende di contrabbando o che, comunque, non si attengono alle disposizioni normative in materia e utilizzano espedienti tesi all'evasione dei diritti doganali.

La società richiede pertanto che tutti i fornitori e i collaboratori applichino in maniera rigorosa la normativa doganale nell'ambito delle attività di importazione e di esportazione.

I rapporti con l'Agenzia delle Dogane sono improntati ai principi di massima collaborazione e trasparenza.

## **ANTIRICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO**

I destinatari del presente Codice non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, ricevere pagamenti o accettarne la promessa o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali o porre in essere condotte di autoriciclaggio, ossia trasferire o impiegare in attività economiche o finanziarie somme di provenienza illecita da parte dello stesso soggetto che ha ottenuto tale denaro in maniera illecita.

In relazione a tutti i rapporti commerciali intrapresi per conto della Società, i Destinatari devono assicurarsi che i partner, clienti, fornitori o terzi diano adeguate garanzie di onorabilità e affidabilità.

La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio ed autoriciclaggio.

La società evita altresì qualsiasi forma di intestazione fittizia di beni, evitando di avere rapporti con soggetti (es. fornitori) che ricorrono a questo espediente.

## **PATRIMONIO CULTURALE**

B. Braun non detiene investimenti in opere o collezioni d'arte, né opera in contesti territoriali sottoposti a tutela paesaggistica.

In ogni caso, la società e tutti i destinatari devono operare nel rispetto delle prescrizioni di legge a tutela del patrimonio culturale e paesaggistico.

Pertanto, la Società vieta e reprime qualsiasi comportamento che possa arrecare danno o anche solo mettere in pericolo i beni culturali, i beni paesaggistici ovvero le opere d'arte.

## SEZIONE XI: IL SUPPORTO DI CONFERENZE FORMATIVE TENUTE DA TERZI

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2.7, 2.7.1 e 2.7.2 del Codice di Confindustria Dispositivi Medici e ai parametri di sobrietà ivi declinati, la Società potrà dare sostegno a 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.

Potrà, inoltre, dare sostegno a formazione e 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 psicofisico della persona, nonché per la diffusione della cultura della prevenzione.

La Società potrà, inoltre, supportare 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. In particolare, per i cosiddetti training di procedura si applica quanto previsto ai punti 2.7, 2.7.1 e 2.7.2 del Codice etico di Confindustria Dispositivi Medici in relazione alla possibilità di supportare direttamente i Professionisti del settore sanitario.

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 dovrà essere del tutto estranea 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 dal presente Codice, 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.

Nel contratto di sponsorizzazione potrà essere definita la categoria dei Professionisti sanitari a cui destinare il contributo e/o l’area geografica e/o la struttura sanitaria di appartenenza degli stessi, fatta salva la garanzia piena e assoluta di non riconducibilità dello stesso contributo a un singolo Professionista sanitario.

Tutti gli eventi a carattere nazionale e regionale organizzati da terze Parti di cui al presente paragrafo, dovranno essere sottoposti dalle Terze Parti stesse a verifica di conformità preventiva per il tramite di un Sistema di Valutazione delle Conferenze (SVC) gestito autonomamente rispetto a Confindustria Dispositivi Medici e sottoposto alla supervisione della Commissione di Controllo di Confindustria Dispositivi Medici.

Il sistema di valutazione considererà tutti gli aspetti connessi a garantire la massima sobrietà dell’evento.

Gli eventi dovranno essere sottoposti a valutazione con congruo preavviso i cui dettagli e modalità operative saranno definiti in apposita regolamentazione.

La Società non potrà fornire supporto a eventi a carattere nazionale e regionale che non siano stati sottoposti a valutazione preventiva del Sistema di Valutazione delle Conferenze (SVC) e che non abbiano ricevuto valutazione positiva.

Per tutti i contributi erogati a supporto delle attività formative ed educazionali dovrà essere effettuato un controllo sull’uso finale del finanziamento, mediante rendicontazione dalle terze parti coinvolte.

Le disposizioni contenute nella sezione X del Codice etico si applicano in Italia e all’estero, anche per quanto posto in essere dalla case madre e/o da altre società appartenenti al gruppo, ogni qualvolta nell’ambito dell’evento vi sia la partecipazione di Professionisti del settore sanitario che

svolgono la loro principale attività professionale nel territorio italiano e sono soggette al rispetto della procedura di trasparenza di cui alla Sezione XIV.

## SEZIONE XII SISTEMI DI CONTROLLO E VIGILANZA

### SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

**B. BRAUN AVITUM** 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 AVITUM** 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.

Le registrazioni delle poste economiche, patrimoniali e finanziarie devono essere realizzate solo a fronte di fatti aziendali realmente accaduti e debitamente documentati.

Nei casi in cui la Società voglia fruire di un credito d’imposta è necessario verificare sempre il rispetto dei requisiti normativi relativamente alle eventuali compensazioni effettuate nonché la veridicità e la correttezza delle certificazioni a supporto dei crediti d’imposta.

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 XIII: VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO - SANZIONI

Le competenti funzioni aziendali di **B. BRAUN AVITUM** 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 AVITUM** saranno oggetto delle sanzioni disciplinari previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal Regolamento interno, proporzionate alla gravità della violazione.

**B. BRAUN AVITUM** richiede che ciascun terzo agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirati a un’analoga idea di condotta etica.

Eventuali violazioni del Codice etico e del Modello adottato da **B. BRAUN AVITUM** 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 AVITUM** ai fini dell’instaurazione di futuri rapporti, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento dei danni eventualmente subiti.

#### SEZIONE XIV: OBBLIGO DI TRASPARENZA

La Società deve documentare e rendere pubblici ogni anno attraverso un apposito Modello di Trasparenza che costituisce parte integrante del Codice etico di Confindustria Dispositivi Medici (all. 2), i trasferimenti di valore effettuati direttamente o indirettamente ai Professionisti del settore sanitario, alle Organizzazioni sanitarie e alle terze Parti.

I dati dovranno essere pubblicati sul website aziendale, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali.

La Società è tenuta a conservare, in alternativa anche in formato elettronico, per un periodo di almeno 3 anni, apposita documentazione da cui risulti che è stato richiesto il consenso al Professionista del settore sanitario alla pubblicazione dei dati che lo riguardano.

Sono esclusi dall’obbligo di pubblicazione i trasferimenti di valore connessi al materiale promozionale, ai pasti, alle bevande e ai campioni di prodotto

**Modalità di pubblicazione:** La pubblicazione dei dati connessi ai trasferimenti di valore dovrà essere effettuata su base annuale. In particolare, dovranno essere resi pubblici i trasferimenti di valore effettuati nel corso di ciascun anno, entro i primi sei mesi dell’anno successivo. Le informazioni dovranno rimanere di dominio pubblico per un periodo di almeno 3 anni dal momento della pubblicazione. La società dovrà, inoltre, conservare, in alternativa anche in formato elettronico, la documentazione a supporto dei dati pubblicati per un periodo di almeno 5 anni e renderla disponibile anche in forma dettagliata all’eventuale richiesta del Professionista/Organizzazione Sanitaria/terza Parte.

I dati riguardanti i trasferimenti di valore dovranno essere pubblicati nello Stato ove il beneficiario ha il proprio domicilio e l’obbligo di pubblicazione in caso di gruppi societari si intende esteso anche alla casa madre, e/o alle altre società appartenenti al gruppo, nel rispetto dei codici o delle

normative nazionali di riferimento.

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 4.6. del Codice etico di Confindustria Dispositivi Medici.

**Dati da pubblicare:** dovranno essere pubblicati su base individuale per ciascun destinatario, l'ammontare dei trasferimenti di valore effettuati nel corso dell'anno precedente con riferimento a:

- a) spese di partecipazione ad attività formative, educazionali e promozionali su prodotti aziendali organizzate dalla Società (esclusi pasti e bevande);
- b) corrispettivi per attività di consulenza e prestazioni professionali, ivi incluso l'attività di speakeraggio, determinati da uno specifico contratto tra la Società e il Professionista da cui risulti la tipologia del servizio prestato, comprese le relative spese di viaggio e ospitalità (esclusi pasti e bevande).

Qualora il Professionista del settore sanitario non presti il proprio consenso al trattamento dei dati personali, i Soci dovranno, comunque, provvedere alla pubblicazione dei dati su base aggregata.

Dovranno essere pubblicati, su base individuale, l'ammontare dei trasferimenti di valore effettuati nei confronti di ciascuna Organizzazione Sanitaria o di altre terze Parti a titolo di:

- a) contributo per il finanziamento di eventi (es. sponsorizzazione di convegni, congressi e riunioni scienti che, ecc.) volti a soddisfare un'esigenza educazionale/formativa di natura scientifica o di altra natura come descritta ai punti 2.7.1 e 2.7.2 del Codice Etico di Confindustria Dispositivi Medici (esclusi pasti e bevande);
- b) corrispettivi per attività di consulenza e prestazioni professionali, ivi incluso l'attività di speakeraggio definiti da uno specifico contratto tra la Società e l'Organizzazione Sanitaria da cui risulti la tipologia del servizio prestato, comprese le relative spese di viaggio e ospitalità (esclusi pasti e bevande);
- c) donazioni sia in denaro che in altri beni erogate a favore dell'Organizzazione Sanitaria.

Dovranno altresì essere pubblicati in forma aggregata i seguenti trasferimenti di valore:

- a) tutte le donazioni sia in denaro che in altri beni a favore di terze Parti, diverse dall'Organizzazione Sanitaria;
- b) spese per attività di ricerca e sviluppo;
- c) borse di studio.

Mirandola, 26 marzo 2024