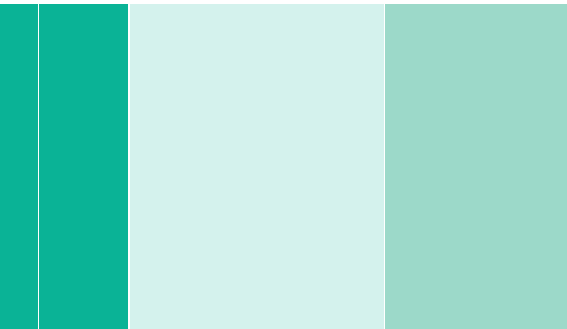


Grupo B. Braun

Código de Conducta



1. ¿Qué significa Compliance?

Compliance es un vocablo inglés que significa cumplimiento. En B. Braun ello implica no solo la obligación de cumplimiento de la legislación vigente en cada momento, sino también el deber de observar los códigos de buenas prácticas a los que las compañías del grupo se han adherido, así como las normas y políticas internas, basadas en la integridad, la transparencia y el crecimiento sostenible y socialmente responsable.

2. ¿Por qué un Código de Conducta?

Este Código de Conducta se enmarca dentro del Programa de Compliance que el Grupo B. Braun ha aprobado. Con él se pretende reunir, en un único documento, una serie de principios y valores ya existentes en nuestro Grupo, con el fin de transmitir a sus directivos y empleados una herramienta clara y concisa para el desarrollo de sus funciones y responsabilidades, en el marco del máximo respeto a la legislación y a los valores del Grupo B. Braun.

3. Compliance Officer

El Programa de Compliance aprobado por B. Braun Melsungen AG, prevé la creación de la Group Compliance Office (integrada por el Group Compliance Policy Officer y el Group Compliance Organization Officer) y del Group Compliance Committee, determinando las funciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

Para España se ha previsto el nombramiento de un máximo responsable de Compliance, el Compliance Officer, dependiente de la Group Compliance Office y del Consejero Delegado. El Compliance Officer es el interlocutor de directivos y empleados para atender las consultas que se le planteen sobre la interpretación y aplicación del Código de Conducta. Como miembro del Compliance Committee de España, informa regularmente a este del seguimiento y cumplimiento del Programa de Compliance, evalúa la efectividad del mismo y propone, en su caso, medidas tendentes a mejorar su implementación, con el objetivo último de prevenir situaciones o actos que puedan suponer una violación de los principios de cumplimiento e integridad establecidos en el Código de Conducta.

4. Compliance Committee

Este comité está integrado por el Consejero Delegado, el Director General, el Director Económico Financiero, el Director de Recursos Humanos, el Director de Controlling, el Director Técnico, el Director Jurídico y el propio Compliance Officer.

Las funciones que tiene encomendadas son las de asegurar los recursos necesarios para el cumplimiento efectivo del Programa de Compliance; seguir su puesta en funcionamiento en España; resolver las cuestiones que, por su complejidad o especial sensibilidad e importancia, le sean sometidas por el Compliance Officer, etc.

Ámbito de aplicación

El presente Código de Conducta es de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de B. Braun Medical International S.L., a los administradores de cualquiera de sus filiales y a todos los empleados de B. Braun Medical Paraguay S.A.

Todos ellos tienen la obligación (1) de conocer y cumplir de buena fe el Código de Conducta, y (2) de colaborar para su correcta implementación. Las personas sujetas a este Código de Conducta tienen además la obligación de comunicar cualquier incumplimiento del mismo del que tengan conocimiento.

La existencia y contenido del Código de Conducta será comunicada a todos los empleados del grupo B. Braun en Paraguay, así como a las personas que en el futuro puedan ser contratadas. Todas ellas deberán suscribir un documento en el que acrediten haber recibido una copia del mismo y haber sido informadas de su contenido. En este sentido, la Dirección de la compañía organizará las

correspondientes sesiones de formación a los actuales y futuros empleados de la misma.

El equipo directivo de B. Braun en España, y su Compliance Officer en particular, están a la disposición de todos los destinatarios de este Código de Conducta para cualquier consulta relacionada con el mismo.

El empleado que tenga conocimiento de una posible violación de este Código de Conducta deberá comunicarlo a su superior jerárquico o al Compliance Officer. La comunicación (que puede ser anónima) puede también realizarse por correo electrónico dirigido a compliance.py@bbraun.com o mediante escrito dirigido a B. Braun Medical Paraguay S.A. (a la atención del Compliance Officer), Cristóbal Colón 230 c/ Juan Díaz de Solís – Mariano Roque Alonso. En ningún caso habrá represalia para los empleados que, de buena fe, comuniquen las posibles violaciones de las que sean conocedores, garantizándose asimismo su anonimato.

1. Conflictos de intereses

Las decisiones que tomen los empleados de B. Braun en el ejercicio de sus funciones deben perseguir la búsqueda del mejor interés para la compañía. En consecuencia, deben separarse los intereses privados de los de la empresa. Ningún empleado debe llevar a cabo actividades externas que puedan ir contra los intereses de B. Braun, ni usar su posición en la compañía para ningún beneficio personal o inapropiado beneficio de otros.

El empleado que se encuentre en una situación en la que exista, o pueda existir, un interés personal que pueda verse afectado por el ejercicio de sus funciones como empleado de B. Braun, deberá informar a su superior jerárquico, con quien discutirá la situación planteada para abordarla de la manera que mejor responda a los principios de este Código de Conducta. El Compliance Officer puede ser consultado para tratar estas situaciones y deberá en cualquier caso estar debidamente informado por los superiores jerárquicos de las consultas que los empleados hayan planteado.

Ningún empleado puede llevar a cabo actividades comerciales con compañías con las que se relacione en su condición de empleado de B. Braun, si las mismas pueden derivar en ventajas para sus relaciones comerciales particulares.

El empleado que sea, directa o indirectamente, propietario de las acciones de un competidor, un proveedor, o cualquier otro tercero con quien B. Braun mantenga relaciones comerciales, siempre que dicha participación accionarial le confiera un poder de influencia en la gestión de dichas compañías, deberá informarlo a su superior jerárquico o al Compliance Officer.

Los proveedores deberán elegirse siguiendo exclusivamente criterios de calidad, precio, idoneidad y cualesquiera otros que sean de naturaleza objetiva. Las relaciones o intereses personales no deben en ningún caso influir en la selección de un proveedor.

2. Activos de la compañía

Los activos de B. Braun (inmuebles, instalaciones, bienes de equipo, laboratorios, máquinas de fabricación de productos, herramientas, vehículos, sistemas de información, etc.) han sido obtenidos tras el duro esfuerzo y dedicación de sus trabajadores.

La continuidad de nuestro proyecto empresarial depende en gran medida de nuestras acciones para preservar esos activos.

La compañía espera que todos los empleados valoren la importancia de esos activos y los protejan y preserven. En ningún caso deben ser utilizados para fines personales.

3. Información de la compañía

El buen funcionamiento de cualquier organización exige que la información sobre la misma sea correcta, precisa, clara y honesta, que respete las exigencias legales y reglamentarias que le sean de aplicación y que cumpla con las políticas y normas de procedimiento internas.

La información sobre las actividades de B. Braun, la situación financiera de la misma, sus productos y servicios, sus sistemas de gestión, las autorizaciones, permisos y licencias para operar, la estrategia comercial, los proyectos de cualquier naturaleza (de investigación, expansión u otros) deben, en consecuencia, cumplir con dichas exigencias.

Todos los empleados de B. Braun tienen la obligación de asegurarse de que toda la información de la que son responsables esté debidamente archivada, actualizada, protegida y a disposición de quienes tienen que conocerla o derecho a revisarla.

No está permitido transmitir o de cualquier modo facilitar a ningún tercero información sobre B. Braun, salvo cuando ello sea necesario para desarrollar las actividades propias de nuestro negocio. Si se trata de información sensible o confidencial (sobre la organización del negocio, sus clientes, proveedores, precios, productos, servicios, etc.), deberá asegurarse que su comunicación no viola derechos de terceros, ni obligaciones previamente asumidas por nosotros, formalizándose el correspondiente acuerdo de confidencialidad (cuando no haya impedimento para transmitirla).

Aquellos que, por sus responsabilidades y funciones, tengan conocimiento de información confidencial (propia o ajena), de la naturaleza que sea, especialmente sensible para los intereses de B. Braun, prestarán especial atención y cuidado para evitar que la misma sea transmitida a terceros e, incluso, a personas dentro de la propia organización que no necesiten conocerla para la realización de las funciones que les son propias.

Especial atención debe asimismo observarse sobre los datos de carácter personal, su custodia y su utilización, ya sea de empleados o de terceros que legítimamente nos los hayan facilitado. En todo momento deben salvaguardarse los derechos de aquellos cuya información personal obra en nuestro poder, quienes tienen los derechos de oposición, acceso, rectificación y cancelación.

4. Igualdad de oportunidades

B. Braun promueve y garantiza las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando que no haya situaciones de discriminación por razones de raza, sexo, orientación sexual, incapacidad, religión, origen o estado civil.

La contratación y la promoción profesional deberán, en consecuencia, estar basados en criterios objetivos que tengan en cuenta los méritos de las personas y su adecuación al perfil y necesidades del puesto que se quiera cubrir, promoviendo en todo momento la igualdad de trato y de oportunidades y respetando los planes de igualdad que se aprueben.

Aquellos que tengan trabajadores a su cargo en la organización, deberán poner los medios necesarios para asegurarse que no se producen situaciones de acoso, abuso, intimidación o falta de respeto hacia nadie. Dichas situaciones no son tolerables, por lo que no deberán permitirse bajo ninguna circunstancia.

Todos los empleados, y especialmente los que desempeñen labores de dirección, promoverán relaciones de trabajo basadas en el respeto mutuo y en la consideración por el otro, la equidad y la colaboración, para conseguir un clima de trabajo positivo.

La política de recursos humanos de la compañía promoverá en todo momento la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por su parte, todos los empleados deben cumplir con sus obligaciones contractuales, desempeñando las tareas y responsabilidades que tengan encomendadas con diligencia e iniciativa, respetando las normas laborales en vigor y los procedimientos de trabajo aplicables en su entorno profesional.

5. Protección del medio ambiente

B. Braun está comprometida con la protección del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales. Nuestras actividades productivas deben desarrollarse teniendo en cuenta la importancia de la preservación del medio ambiente para las generaciones actuales y futuras.

Todos los empleados deben respetar las exigencias legales relacionadas con la protección del medio ambiente, así como las recomendaciones y procedimientos que B. Braun pueda establecer para reducir el impacto medioambiental en nuestras actividades.

B. Braun ha implantado el Sistema de Gestión Medioambiental (SGMA), obteniendo la certificación por una entidad acreditada externa que certifica que el mismo se adecúa a los requisitos de la Norma Internacional ISO 14001. Debemos continuar mejorando los procesos para reducir los consumos y las emisiones.

6. Seguridad y salud

La seguridad debe ser compromiso de todos y a todos nos corresponde, por tanto, contribuir a la prevención y evitación de los accidentes laborales. La salud es el bien máspreciado para la persona y es necesario conservarla.

Todos los empleados de B. Braun deben conocer y cumplir la Política de Prevención de Riesgos Laborales, que cumple con las especificaciones de OSHAS 18001, y que ha sido concebida para intentar evitar accidentes en el desempeño de sus funciones. La seguridad, tal y como se establece en dicha Política de Prevención de Riesgos Laborales, es condición de empleo y permanencia en la organización y obliga a todos los colaboradores a mostrar una conducta proactiva hacia la prevención.

7. Corrupción

B. Braun está comprometida con los más altos estándares de comportamiento en sus prácticas comerciales en todo el mundo.

Operamos en una industria altamente regulada. Nuestras actividades deben estar presididas por los principios de respeto absoluto a la ley y a la integridad en nuestras relaciones con los terceros (clientes, proveedores, pacientes u otros).

Todas las operaciones comerciales que llevemos a cabo deben estar debidamente documentadas y reflejar con transparencia los detalles de los productos o servicios objeto de las mismas, así como su precio.

Ningún empleado de B. Braun puede ofrecer o prometer que se va a ofrecer, directa o indirectamente, a ningún funcionario público o empleado de otras empresas (proveedor, competidor u otro/a), ninguna cantidad de dinero, ni regalos, con el fin de obtener algún beneficio para la empresa. De la misma manera, ningún

empleado de B. Braun puede recibir (o aceptar la promesa de recibir) de cualquier tercero (funcionario público o empleado de otras empresas (proveedor, competidor u otro/a), ninguna cantidad de dinero, ni regalos, con el fin de conceder un beneficio a ese tercero. Si una operación comercial no es posible llevarla a cabo sin incurrir en una ilegalidad como las aquí descritas o de cualquier otra índole, no se llevará a cabo esa operación comercial.

El ofrecimiento o recepción de regalos que no estén incluidos en el párrafo anterior, deberán regirse por el principio de transparencia. En ningún caso podrán ofrecerse o aceptarse regalos permitidos sin la autorización previa del Consejero Delegado o del Director General.

Antes de iniciar relaciones con terceros que vayan a ser contratados como consultores, agentes, socios en joint-ventures, etc., se debe llevar a cabo una investigación sobre su reputación e integridad, debiendo informarles de cuáles son las políticas de

B. Braun en general y, muy particularmente, respecto a la prohibición absoluta de actos de corrupción. De todo ello deberá quedar la debida constancia escrita.

Los empleados de B. Braun deben asimismo respetar los Códigos de Buenas Prácticas aprobados por las asociaciones del sector de las que formemos parte.

Nuestras relaciones con los profesionales sanitarios y las instituciones sanitarias tendrán en cuenta y respetarán el Protocolo de Conducta Responsable que al efecto se apruebe, en el que quedarán claramente descritas las conductas permitidas y la forma de documentarlas.

8. Libre competencia

La libre competencia entre competidores es un elemento esencial para el progreso y desarrollo de los mercados. También lo es para nuestro propio crecimiento y éxito. Nuestro comportamiento en el mercado debe pues respetar las normas y prácticas de la libre competencia, evitando en todo momento el llevar a cabo comportamientos o prácticas que violen esas normas y prácticas.

Las prácticas comerciales que no se ajusten a derecho o que sean contrarias a la ética empresarial de B. Braun recogida en sus diferentes políticas internas, están prohibidas y no deben ser consentidas. Nuestro comportamiento en el mercado debe siempre respetar a los competidores, proveedores, clientes, pacientes, empleados y autoridades públicas.

Ejemplos de prácticas contrarias a la libre competencia son: el intercambio con competidores de información sobre precios, ventas, concursos, márgenes, costes, o cualquier otra información confidencial. El reparto de mercados o clientes con



competidores son asimismo prácticas que las normas del derecho de la competencia sanciona y, en consecuencia, no están permitidas.

Los contratos con proveedores y clientes deben asimismo realizarse en condiciones justas.

9. Seguridad y calidad de los productos

La actividad de nuestras empresas está orientada a mejorar la salud y calidad de vida mediante la fabricación y comercialización de medicamentos y productos sanitarios para uso humano y veterinario y la prestación de servicios destinados al mercado sanitario.

B. Braun está comprometida con el cumplimiento de la exigente normativa sobre la fabricación de los productos que fabricamos y comercializamos, incluyendo las Normas de Correcta Fabricación que en cada momento estén en vigor y las Normas Internacionales ISO 9001 e ISO 13485.

El Sistema Integrado de Gestión de la compañía contiene las normas y procedimientos que deben ser rigurosamente aplicados para que nuestros productos tengan la mayor eficacia y seguridad y cumplan con los más altos estándares de calidad, estableciendo los procesos tendentes a una mejora continua para conseguir la satisfacción del cliente.

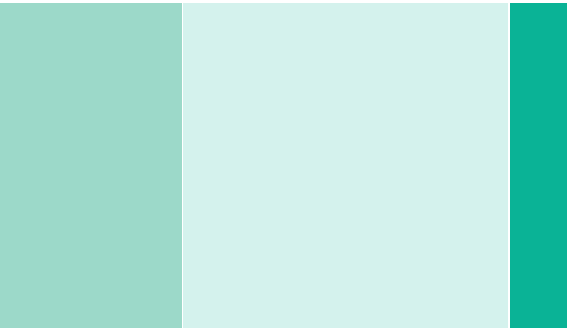
10. Sharing Expertise

Sharing Expertise significa compartir conocimiento y experiencia. Es nuestra forma de entender el sector sanitario.

Es nuestro firme compromiso. Compromiso con el desarrollo de productos y servicios de valor añadido. Compromiso con nuestros profesionales; con los clientes; con la calidad, la prevención y el medio ambiente.

Este compromiso sólo puede asegurarse si todos y cada uno de nosotros cumplimos con las leyes que nos son aplicables en todas las áreas de nuestro negocio.

Sharing Expertise es, en definitiva, el fundamento que asegura que nuestro grupo continúa por la senda de los valores fundamentales de nuestra cultura corporativa: la innovación, la eficiencia y la sostenibilidad.



Contacto:
Compliance Officer
B. Braun Medical Paraguay
Cristóbal Colón 230
Mariano Roque Alonso
compliance.py@bbraun.com

www.bbraun.com