

Code de Bonne Conduite

Principes

Conformément à notre stratégie d'entreprise, nous, le Groupe familial B. Braun avons intégré les principes de Légalité et de Responsabilité dans nos règles de Gouvernance d'entreprise.

Chaque entité du groupe B. Braun respecte la législation et différentes règles applicables en vigueur dans le pays dans lequel elle exerce son activité.

Au delà de ces standards, certaines entités locales doivent également envisager la mise en œuvre des Principes de Bonne Gouvernance d'Entreprise (ex : Etats-Unis).

Pour le Groupe B. Braun, la conformité s'étend du respect des lois et exigences réglementaires au respect des valeurs éthiques telles que l'intégrité, l'équité et la pérennité qui sont vécues en toute transparence au sein du Groupe tant en interne que dans les relations vers l'extérieur. Le présent Code de Bonne Conduite s'applique à l'ensemble de nos activités de par le monde et définit les bases du comportement éthique que chacun de nos collaborateurs doit adopter en toute circonstance. Le présent Code de Bonne Conduite constitue le fondement du système de management de la Compliance Globale de B. Braun.

Toutes les sociétés du Groupe B. Braun sont tenues d'appliquer ces standards minimums. Les directives nationales ou internationales viendront compléter, le cas échéant, les présentes Règles.

Foire aux questions

Qu'est ce que le code de bonne conduite ?

Le Code de Bonne Conduite contient dix principes qui doivent être respectés par tous les collaborateurs de B. Braun Medical SAS.

La conformité (« Compliance ») avec ces principes représente la meilleure garantie possible d'un comportement licite. Le Code s'applique à toute personne exerçant une activité au sein de B. Braun Medical SAS.

Pourquoi avoir un code de bonne conduite ?

B. Braun Medical SAS, en tant qu'entreprise consciente de ses responsabilités, se doit d'être un modèle de comportement éthique et légal. Par les règles définies dans le Code de Bonne Conduite, B. Braun Medical SAS demande à l'ensemble de ses collaborateurs d'adopter en toutes circonstances un comportement éthique et conforme aux lois et règlements.

Quelles sont les bases du code de bonne conduite ?

B. Braun Medical SAS a décidé de s'engager volontairement dans la conformité. Les règles contenues dans le Code de Bonne Conduite se fondent sur les lois en vigueur et créent le cadre d'un comportement éthique.

La Compliance qu'est que c'est ?

La Compliance signifie : être en conformité avec tous les règlements applicables.

Est-ce-que la conformité avec le Code de Bonne Conduite suffit pour assurer la Compliance ?

En respectant les règles fixées dans le Code de Bonne Conduite, chaque collaborateur de B. Braun Medical SAS a la possibilité d'assurer la Compliance dans son cadre de travail. Cependant, les dix principes ne peuvent pas couvrir toute éventualité. Le Compliance Officer est donc à la disposition de chaque collaborateur pour toute question.

Est-ce-que B. Braun n'avait pas déjà un Code de Bonne Conduite ?

Le présent Code de Bonne Conduite est actuellement en vigueur et obligatoire pour tous les collaborateurs.

Le document « CODE DE CONDUITE : Comportement responsable avec les partenaires de santé. » publié en 2007 est en train d'être révisé. Le « CODE – RELATIONS PARTENAIRES DE SANTE » disponible sur SQUAL n'est ni remplacé ni annulé par le présent Code de Bonne Conduite et reste en vigueur.

Quelles sont les conséquences du non respect du Code de Bonne Conduite avec les Professionnels de Santé ?

Le Compliance Officer s'adressera à la personne n'ayant pas respecté le Code ainsi qu'à son supérieur hiérarchique afin de mettre en place toute mesure corrective nécessaire permettant d'éviter la reproduction d'un tel incident. Le respect des règles éthiques fait partie des obligations de chaque salarié de l'entreprise et le non respect de ces règles pourra entraîner un traitement disciplinaire le cas échéant.

Quelles sont les règles de comportement relatives aux relations avec les Professionnels de Santé ?

B. Braun Medical SAS en tant qu'entreprise commercialisant des produits de santé doit se conformer plus particulièrement aux dispositions de la loi DMOS et de la loi Bertrand. Les règles à respecter par chacun de ses collaborateurs sont précisées dans la procédure « Loi DMOS » et le « Code – Relations Partenaires de Santé » disponibles sur SQUAL.

Qui contacter pour des questions concernant le Code de Bonne Conduite ou concernant la Compliance engénéral ?

Pour toute question concernant les sujets précisés ci-dessus, les collaborateurs sont priés de contacter leur supérieur hiérarchique ou le Compliance Officer.

Comment signaler des éventuelles violations des règles contenues dans le Code de Bonne Conduite ?

Les personnes signalant une éventuelle violation du Code en toute bonne foi ne pourront subir aucune sanction ou représaille de la part de sa hiérarchie ou de la Direction Générale, ces sanctions ou représailles étant elles-mêmes considérées comme des violations graves de ce Code.

D'une manière générale, en cas de doute sur une violation éventuelle aux règles contenues dans le présent Code et plus généralement lorsque vous avez un doute sur une attitude au sein de l'entreprise que vous considérez comme contraire à l'éthique, vous êtes invité à vous adresser en priorité soit à votre supérieur hiérarchique, soit au Responsable des Ressources Humaines, soit au Département Juridique ou bien encore au Compliance Officer le cas échéant.

I. Conflits d'intérêts

Nous veillons à ce que des intérêts personnels ne viennent pas interférer avec les intérêts de notre Groupe.

Il y a conflit d'intérêts lorsque l'intérêt personnel d'un individu interfère ou entre en conflit avec les obligations professionnelles qui lui incombent. Le Groupe B. Braun respecte les activités menées à titre personnel de la part de ses salariés dans leur vie privée. ; le Groupe n'en attend pas moins une loyauté totale de la part de ses collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions.

Les salariés ne doivent pas prendre part à des activités susceptibles de rentrer en conflit avec les activités du Groupe B. Braun et d'interférer avec l'exercice de leurs responsabilités professionnelles. Les salariés ne doivent pas utiliser leur position au sein de B. Braun, ni les informations ou les biens du Groupe, pour leur profit personnel ou pour le bénéfice inapproprié d'autrui.

Afin de prévenir les risques liés aux conflits d'intérêts, y compris l'apparition d'un conflit d'intérêts, chaque salarié du Groupe B. Braun peut signaler tout risque conflit d'intérêts le concernant à son supérieur hiérarchique ou se rapprocher du Compliance Officer local.

POINTS DE REFERENCE :

B. Braun :

Procédure « Relations Partenaires de Santé »

Législatifs et réglementaires :

Loi 29/12/2011 dite « Loi Bertrand »

article L 4113-6 du code de la santé publique

article L 1453-1 du code de la santé publique

EXEMPLES :

Comment doit réagir un salarié de B. Braun Médical face à la demande faite par un partenaire de santé de prendre en charge les frais relatifs à sa participation à un congrès médical dans les cas suivants :

- Ce congrès a lieu du mardi au jeudi à Biarritz et ce partenaire de santé souhaite revenir le dimanche soir (les prix des billets de train sont moins élevés le dimanche soir que le jeudi soir) : la réponse doit être négative car le retour est trop éloigné de la date de fin du congrès.
- Ce partenaire de santé nous demande de prendre en charge également les frais relatifs à la venue sur ce congrès de son conjoint : la réponse doit être négative car la venue du conjoint n'a rien à voir avec le but scientifique du congrès.

II. Protection des biens et actifs de l'entreprise

Nous protégeons les biens, les actifs et les opportunités commerciales de l'entreprise.

Les biens et actifs essentiels à l'exercice des activités de l'entreprise ont été constitués grâce au travail et à l'implication de chacun des salariés. La pérennité de notre réussite repose sur la protection et la préservation de ces biens et actifs.

Tous les salariés sont donc tenus de protéger et de préserver les biens et autres actifs de valeur du Groupe afin de garantir et de promouvoir le développement continu de l'entreprise.

POINTS DE REFERENCE :

B. Braun :

Procédure « Engagements de dépenses et double signature »

Procédure « Achats »

Procédure « Demandes d'investissements »

Procédure « Contrats »

Législatifs et réglementaires :

Article L 241-3 et L242-6 du code de commerce (abus de biens sociaux)

Code des Assurances

EXEMPLES :

Quelles sont les principales précautions à prendre lors d'un investissement dans un nouvel outil de production ? Par exemple :

- Lorsque le fournisseur doit développer une machine spécifique pour B. Braun nous devons nous assurer que nous achetons la machine et la technologie associée afin de protéger nos avantages compétitifs.
- Une analyse du risque doit être faite en amont en collaboration avec la Direction Financière et la Direction Juridique.

III. Protection des informations confidentielles

Nous protégeons toute activité et tout secret commercial du Groupe en assurant la confidentialité de toutes les informations sensibles. En cas de communication d'informations confidentielles à nos partenaires commerciaux, nous veillons également à ce qu'ils respectent la confidentialité des informations se rapportant au Groupe.

Nous protégeons les informations personnelles de nos salariés contre toute diffusion non autorisée. Nous traitons toutes les informations personnelles de nos salariés avec le plus grand soin et dans le respect de la législation en vigueur.

Nos secrets commerciaux représentent une valeur importante de notre groupe et nous assurons leur protection. Ces secrets commerciaux sont le fruit de nos investissements et notamment de nos activités de Recherche et Développement

Nous estampillons tous les secrets commerciaux du Groupe comme strictement confidentiels. Tous les documents et tout autre support de données comprenant des secrets commerciaux doivent notamment être protégés afin d'empêcher tout accès non autorisé

Nous renforçons également les mesures de précaution visant à protéger les données personnelles. Ainsi, nous avons nommé un responsable de la protection des données personnelles (CIL ou Correspondant Informatique et Libertés) chargé de veiller à l'intégrité des données et au respect de la législation en vigueur.

POINTS DE REFERENCE :

B. Braun :

Procédure « CNIL »

Législatifs et réglementaires :

Loi Informatique et Libertés

Code de la Propriété Intellectuelle et règles de l'INPI

EXEMPLES :

B. BRAUN MEDICAL est une société qui de par son activité est amenée à étudier régulièrement des opportunités de croissance externes par le rachat d'autres entreprises.

Avant tout échange d'informations les sociétés partenaires doivent établir un accord de confidentialité qui encadre leurs discussions et surtout engage chaque partie à ne divulguer aucune information collectée pendant les discussions.

En application de la Loi Bertrand et de son décret d'application parue le 21 mai 2013, la société B. BRAUN MEDICAL a publié sur son site internet le 1er octobre 2013 les liens d'intérêt entretenus avec les Partenaires de santé. En application des dispositions de la Loi Informatique et Libertés relatives à la protection des données personnelles B. BRAUN MEDICAL a en conséquence, régulièrement tenu informé ses partenaires de santé sur la publication de ces informations ainsi que sur leur droit d'accès et de rectifications sur ces données.

IV. L'égalité des chances

Nous respectons la diversité et ne prenons aucune décision commerciale, de recrutement ou d'embauche fondée sur l'appartenance à une race ou à une ethnie, l'âge, le sexe, la religion, l'opinion politique, le handicap, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

B. Braun considère la diversité culturelle comme un atout. La diversité et l'égalité des chances font partie intégrante de notre philosophie et sont des facteurs essentiels de notre réussite sur le marché mondial.

La diversité de l'effectif du Groupe B. Braun est l'un de nos plus grands points forts rehaussant notre réputation mondiale d'employeur de choix. Notre politique du personnel a été définie dans le but d'attirer et de fidéliser les candidats les plus compétents et nos pratiques en matière d'emploi visent à garantir l'égalité des chances dans le respect de la loi.

Au-delà de la conformité juridique, nous nous efforçons de créer un environnement faisant preuve de considération à l'égard de l'ensemble des salariés et des clients, quelque soit le lieu d'exercice des activités de B. Braun.

POINTS DE REFERENCE :

B. Braun :

Procédure « Politique Sociale »

Législatifs et réglementaires :

Article 225-1 Code Pénal

EXEMPLES:

La direction des Ressources Humaines de B. BRAUN MEDICAL s'engage à ne faire aucune discrimination à l'embauche basée sur le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique.

V. Protection de l'environnement

Nous avons à coeur la préservation de l'environnement avec pour but la protection de l'environnement aujourd'hui et demain.

Le succès des économies durables repose sur le respect de toutes les normes réglementaires nationales et internationales en matière de protection de l'environnement et exige un respect de l'environnement et une utilisation responsable des ressources naturelles.

Nous sommes conscients que la responsabilité environnementale est un facteur clé dans la fabrication de produits renommés au niveau mondiale

POINTS DE REFERENCE :

B. Braun :

Procédure « Politique Gestion des Déchets»

Procédure « Gestion DEEE »

Rapport B. Braun Medical et le Développement Durable

Législatifs et réglementaires :

Normes ISO 14001

EXEMPLES :

B. BRAUN MEDICAL favorise les initiatives en matière de développement durable et de protection de l'environnement , par exemple en assurant la livraison des produits sur Paris par des véhicules électriques ou en obtenant la certification ISO 14001 pour ses sites.

VI. Sécurité des salariés

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr à l'ensemble de nos salariés. Chaque collaborateur est tenu de respecter toutes les réglementations en matière de santé et de sécurité en vigueur.

Au travers de la volonté de la Direction et de l'implication de chacun de ses salariés, B. Braun s'efforce de mener ses activités d'une manière sûre et en toute sécurité. Quel que soit leur lieu de travail, les salariés sont tenus d'effectuer leurs tâches en toute sécurité et dans le strict respect des règles applicables en matière de santé et de sécurité en vigueur.

Chaque salarié doit se conformer aux réglementations de sécurité en vigueur pour les tâches qu'il doit remplir. Les supérieurs hiérarchiques sont tenus de veiller à ce que les salariés suivent les formations appropriées sur les procédures de sécurité applicables à leur fonction.

Afin de respecter cet engagement, chaque salarié doit se conformer à toutes les réglementations en vigueur.

POINTS DE REFERENCE :

B. Braun :

Procédure « Politique Sociale »

Législatifs et réglementaires :

Code du Travail et CHSCT

Normes OHSAS

EXEMPLES :

Sur les sites de production où la sécurité est particulièrement importante, les salariés sont sensibilisés à prendre une part active en matière de prévention et à prendre eux-mêmes les mesures adaptées à leur propre sécurité, ce qui inclut notamment le port des Equipements de Protection Individuels (EPI).

Ainsi si par exemple sur un site de production un salarié s'aperçoit d'un risque imminent d'une pile de palettes non sécurisée, ce salarié doit prendre les mesures immédiates permettant de sécuriser cette pile dans la mesure du possible et reporter l'incident à son supérieur hiérarchique.

Egalement le port des EPI est obligatoire et toute personne quelle que soit son ancienneté dans la société et / ou à son poste, lorsque sa fonction nécessite le port d'un casque de sécurité doit le porter à tout moment pendant son temps de travail.

VII. Lutte contre la corruption

Nous nous engageons au respect des normes comportementales les plus strictes en matière de lutte contre la corruption dans nos pratiques commerciales dans le monde entier. Nous n'accordons aucun avantage ou bénéfice illicite ou injustifié ni n'acceptons de tels avantages ou bénéfices.

L'industrie de santé est un secteur très réglementé. Tout faux pas peut avoir des répercussions négatives importantes. Chez B. Braun, les principes d'intégrité et de loyauté sont respectés à tous les niveaux de nos activités commerciales. Chaque salarié est tenu d'éviter tout acte de corruption active ou passive et ne doit jamais proposer, promettre, payer ou autoriser le transfert d'un bien de valeur (tel que de l'argent, des biens ou des services) pour obtenir ou conserver un avantage inapproprié dans le cadre de nos activités. Ce principe s'applique à l'ensemble de nos relations commerciales, y compris avec nos partenaires commerciaux, patients et tiers agissant pour notre compte.

Tous nos dirigeants, salariés et agents sont tenus de tenir des registres exacts et transparents des transactions et paiements réels conformément aux textes de loi et aux politiques et procédures de B. Braun.

POINTS DE REFERENCE :

B. Braun :

Procédure « Relations Partenaires de Santé »

Législatifs et réglementaires :

Loi 29/12/2011 dite « Loi Bertrand »

Article L 4113-6 du code de la santé publique

Article L 1453-1 du code de la santé publique

Règles OCDE en matière de lutte contre la corruption

EXEMPLES :

En France depuis la loi DMOS de 1993 (dite loi « anti-cadeaux »), toute convention passée avec un partenaire de santé (études cliniques, conventions d'orateurs, conventions d'hospitalité...) doit faire l'objet de formalités légales au préalable de son exécution.

La Direction Juridique de B. Braun est garante du respect de ces formalités et la transmission préalable aux différents ordres concernés.

Voir le Code Relation Partenaire de Santé pour le détail concernant l'objet des conventions qui peuvent être passées ainsi que pour le détail de ces formalités

VIII. Concurrence

Nous souhaitons nous imposer face à la concurrence de manière équitable et honnête uniquement grâce à de meilleures performances, sans jamais avoir recours à des pratiques commerciales illégales ou contraires à la déontologie, et dans le respect de toutes les réglementations nationales et internationales relatives au contrôle du commerce.

Le Groupe B. Braun traite de manière loyale avec ses clients, ses concurrents, les patients, les autorités gouvernementales et ses salariés.

Le Groupe B. Braun encourage la concurrence libre et loyale et relève ce défi de manière équitable et ouverte. Notre force de conviction repose sur la qualité de nos produits et de nos services et nous rejetons le recours à des pratiques commerciales déloyales ou illicites.

En tant que Groupe international, B. Braun s'engage à respecter les lois de chaque juridiction dans laquelle elle opère ainsi que toutes les exigences internationales. Certaines juridictions, ainsi que les Nations Unies, imposent des règles restrictives applicables aux échanges commerciaux, auxquelles nous devons nous conformer.

POINTS DE REFERENCE :

B. Braun :

Procédure « Attestation d'Exclusivité »

Législatifs et réglementaires :

Articles 81 et 82 du traité de l'UE

Article L442-6 du Code de commerce

EXEMPLES:

Tout accord commercial avec un client ou un distributeur doit être analysé par rapport à son impact sur le marché considéré.

De même toute communication entre des salariés B. Braun et les salariés de toute entreprise concurrente doit être faite de manière prudente et en aucune façon ne doit porter sur des éléments relatifs à la stratégie commerciale de l'entreprise.

En cas de doute merci de vous rapprocher de la Direction Juridique.

IX. Sécurité et qualité des produits

Nous développons, fabriquons et distribuons des produits et des services sûrs, fiables et de qualité supérieure.

Nous mettons l'accent sur la sécurité des patients. Nos produits sont conçus dans le but d'aider les patients à diminuer et surmonter leurs souffrances. En conséquence, nous proposons des produits et des services sûrs, fiables et respectant les normes les plus strictes en termes de qualité et de performance. Nos produits respectent toutes les exigences réglementaires et administratives en vigueur ainsi que nos directives internes se rapportant à la sécurité et l'assurance qualité. Nous veillons soigneusement aux obligations de contrôle de tous nos produits.

Notre réussite commerciale repose sur la satisfaction de nos clients. Nos clients peuvent avoir confiance dans la sécurité et la fiabilité des produits fabriqués par B. Braun ainsi que dans leur qualité.

Afin de conserver la confiance de nos clients et promouvoir la sécurité et la satisfaction des patients, tous les salariés du Groupe B. Braun se concentrent en permanence sur la qualité des produits. Chacune des sociétés du Groupe B. Braun est tenue de mettre en place les mesures de sécurité appropriées afin de garantir le respect des exigences de qualité ainsi que le traitement et la résolution des problèmes de qualité.

POINTS DE REFERENCE :

B. Braun :

Procédure « Alerte / Rappel de lots »

Procédure « Traitement des réclamations »

Procédure « Vigilance »

Législatifs et réglementaires :

Code de la santé publique (pharmacien responsable)

Règles applicables en matière de matério-vigilance

EXEMPLES:

La sécurité des patients et la qualité de nos produits sont les biens les plus importants de B. Braun Medical SAS et la base de notre réputation. Si nous avons le moindre doute sur la qualité et/ou la sécurité d'un produit, un rappel des produits concernés est indispensable.

X. Partage des compétences

Le crédo du Groupe : « Sharing Expertise »

Pour nous, le partage des compétences incarne la promesse de B. Braun de partager, de développer en permanence et d'utiliser efficacement les compétences et les connaissances médicales dans le domaine des soins de santé en étroite collaboration avec nos clients et nos partenaires.

Pour nos salariés, cela signifie contribuer et développer en permanence leurs propres compétences. Notre interaction continue avec nos partenaires commerciaux extérieurs nous permet d'identifier les besoins de la communauté médicale et d'unir nos efforts à ceux des médecins et professionnels des soins de santé afin d'améliorer la qualité de vie des patients.

La Direction de chaque société du Groupe B. Braun est chargée de définir et d'appliquer un Programme de Compliance adapté, comprenant un Comité de la Compliance locale (Local Compliance Committee), la nomination d'un Responsable de la Compliance (Compliance Officer), la diffusion du présent Code de Bonne Conduite et la formation correspondante, le suivi régulier de la Compliance de la Société, l'établissement de rapports de situation écrits périodiques et réguliers ainsi que la définition de méthodes de reporting.

Nous opérons dans un secteur très réglementé qui requiert un respect strict de règles, normes et réglementations pouvant être complexes. Toute violation peut entraîner des sanctions sévères (amendes, exclusion des marchés publics etc..).

Le respect du présent Code aidera le Groupe B. Braun à prévenir les violations et exercer ses activités commerciales de manière honnête et dans le respect de la législation

La procédure d'alerte professionnelle B. Braun Medical

Afin d'assurer le respect de certaines de ces règles la société B. Braun met en place un système d'alerte professionnelle strictement encadré et limité à certains principes.

Ce système répond aux principes suivants :

- Ce système permet à tout salarié de la société de faire remonter directement au Compliance officer de la société tout incident relatif au non respect de certaines règles par d'autres salariés de la société ;
- Les alertes seront traitées en toute discrétion ;
- Pour assurer l'efficacité du système, les lanceurs d'alerte devront donner leur identité au Compliance Officer : toute alerte anonyme sera rejetée;
- Ce système ne concerne que les règles relatives aux actes de corruption (règle VII) , au respect des règles financières et comptables (règle II) ,au droit de la concurrence (règle VIII) , à la lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail (règle VI), à la santé, hygiène et sécurité au travail (règle VI), et à la protection de l'environnement (règle V);
- Tout autre type d'alerte devra suivre la voie hiérarchique normale ;
- Toute alerte devra être motivée / justifiée par des éléments objectifs ;
- Tout abus sera sévèrement sanctionné.

Le détail de cette procédure d'alerte est précisé dans la procédure SQUAL **« Procédure d'alerte professionnelle »**.

Cette procédure est facultative et complémentaire du système habituel de remontée des alertes sur les violations éventuelles aux règles du groupe.

D'une manière générale toute violation éventuelle aux règles précitées pourra être adressée au Responsable hiérarchique, au Responsable des Ressources Humaines, au Département Juridique ou au Compliance Officer.

