

# Code of conduct

## Uppförandekod

# FAQ



### Vad är en uppförandekod?

Uppförandekoden består av tio principer som ska efterlevas av samtliga B. Braun-anställda världen över. Detta utgör den bästa tänkbara garantin för "regelefterlevnad", det vill säga att verksamheten följer lagen. Uppförandekoden gäller alla anställda, från löntagare till styrelseledamöter.

### Varför behöver B. Braun en uppförandekod?

I egenskap av ett ansvarsmedvetet familjeägt företag är B. Braun synonymt med laglydighet och en etiskt klanderfri verksamhet. Med de regler som fastställs i denna uppförandekod förpliktigar B. Braun alla sina anställda att agera på ett sätt som följer lagstiftningen. Detta ramverk ger riktlinjer för verksamhet som följer lagstiftning. Dessutom har uppförandekoder långa traditioner i andra länder och ses som ett användbart tillägg till existerande lagstiftade och sociala instrument. I Tyskland förpliktigar "The German Corporate Governance Code" företag och anställda att följa samtliga externa och interna riktlinjer.

### På vad baseras en uppförandekod?

Styrelsen har i sin concernstrategi utformat tio riktlinjer för B. Brauns affärsverksamhet. En av dessa innebär ett frivilligt engagemang för att följa landets lagar. Denna uppförandekod skapar ett utgångsläge för detta, och den är i sig själv baserad på en fundamental och internationellt rådande lagstiftning. Det innebär att uppförandekoden ligger till grund för att en verksamhet följer lagen. Självfallet måste alla anställda också efterleva den lokala lagstiftningen i sina respektive länder.

### Vad betyder regelefterlevnad?

I grund och botten betyder regelefterlevnad att kraven i den rådande lagstiftningen följs.

### För att garantera regelefterlevnad, räcker det med att man följer uppförandekoden?

De principer som beskrivs i uppförandekoden gör det möjligt för alla B. Brauns anställda att följa krav som gäller för hans eller hennes specifika arbetsituation. Det är emellertid inte

möjligt att de tio principerna kan täcka alla eventualiteter. Därför finns lokala tjänstemän till hands för att hjälpa de anställda i alla relaterade frågor som kan tänkas uppkomma.

### Hade B. Braun verkligen ingen uppförandekod förr?

Den nuvarande uppförandekoden är gällande och är bindande för alla. Ett dokument med namnet "Responsible Conduct in the Healthcare Sector" publicerades år 2007 och reglerar de anställdas uppförande i kundarbete. Dokumentet revideras för närvarande.

### Hur implementeras uppförandekoden i praktiken?

Förutom att riktlinjerna kommuniceras brett ut till hela företaget kommer B. Brauns anställda också att få specifik undervisning i ämnet. Ett heltäckande program kommer att finnas tillgängligt för hur innehållet i uppförandekoden ska kommuniceras på ett enkelt sätt. Dessutom kan den lokala regelefterlevnadstjänstemännen och – vilket är frivilligt – en medlem ur det lokala regelefterlevnadsutskottet hjälpa till med att implementera uppförandekodens principer.

### Vilken inverkan har regelefterlevnad eller överträdelser på affärsverksamhetens utfall?

Från rent laglig och etisk synpunkt ligger en oförvitlig regelefterlevnad som grund för alla B. Brauns affärsrelationer. Uppförandekoden utgör ett bindande ramverk för detta frivilliga engagemang inom de lagar som råder i respektive land. Sålunda kommer regelefterlevnaden att på organisatorisk nivå manifesteras som ett utgångsläge för hållbar affärsverksamhet. Det innebär att regelefterlevnaden utgör en avgörande faktor för en positiv utveckling av affärsverksamheten.

## Vad ska de anställda göra om de är osäkra på om de följer uppförandekoden?

I den öppna kommunikationskultur som råder inom B. Braun spurras chefer att hjälpa sin personal i att implementera uppförandekoden. Anställda som känner sig osäkra på hur väl de följer koden ska i första hand fråga sina direkta chefer. Om de fortfarande efter detta känner sig osäkra har de möjlighet att kontakta den lokala regelefterlevnadstjänstemannen.

## Vad ska anställda vid B. Braun göra ifall de är osäkra på om alla processer inom deras område följer reglerna?

Om en anställd misstänker att projekt och verksamheter inom något specifikt område står i konflikt med B. Brauns ledningssystem för regelefterlevnad kan de när som helst ringa eller e-posta sin lokala efterlevnadsledning. Frågor och meddelanden kan också skickas med den interna posten. Självfallet kommer alla frågor att behandlas med högsta tänkbara konfidentialitet.

## Vad händer med anställda som kränker ett eller flera av villkoren i uppförandekoden?

Beslut fattas från fall till fall beroende på personliga omständigheter. Alla kränkningar kommer att följas upp.

## Vilken är B. Brauns grundkod för uppförande i samarbetet med medlemmar i specialistgrupper eller hälsoinstitutioner?

Som medlem i Bundesverband der Pharmazeutischen Industrie (BPI – Förbundsstatsorganisationen för den farmaceutiska industrin) är B. Braun tvunget att följa den uppförandekod som gäller medlemmar i Arzneimittel und Kooperation im Gesundheitswesen e.V. (AKG e.V. – [farmaceutiska medel och samarbete inom hälsosektorn]). Alla principer som finns listade i den finns även inskrivna i de interna organisationsriktlinjerna för vårt företag. Vi utbildar vår personal för att de ska kunna upprätthålla dessa principer och vi följer upp det som en del av vår interna process.

## Till vem ska de anställda rikta sina frågor om uppförandekod eller regelefterlevnad?

De av B. Brauns anställda som har frågor om dessa saker kan be om hjälp av sina direkta chefer eller av sin regelefterlevnadstjänsteman. De har också möjligheten att kontakta de officiella kontaktpersonerna för ledningssystemet för regelefterlevnad.

## Hur kontaktar man regelefterlevnadsenheterna?

Meddelanden till regelefterlevnadsenheterna kan lämnas på ett flertal olika sätt. Post, telefon och e-post är möjliga kontaktmetoder (kontaktuppgifter). Det är viktigt att följande frågor i varje meddelande besvaras till fullo:

### 1. Vem?

Det bör framgå ur varje meddelande vem som är avsändare. För att kunna inleda en effektiv dialog måste avsändaren lätt kunna identifieras. Ett undantag är anonyma meddelanden som beskrivs närmare efter dessa frågor.

### 2. Vad?

Meddelandet ska formuleras på ett sätt som gör det möjligt att tolka de faktauppgifter som meddelandet baseras på. Notera att regelefterlevnadstjänstemännen förlitar sig på att de fakta de erhållit för varje enskilt fall är fullständiga. Tilläggsinformation kan behövas, varför det ofta är till hjälp om du för att göra rekvisitionen av tilläggsuppgifter möjlig väljer att inte sända dina meddelanden anonymt. För information om innehåll som inte lämpar sig för angivningar, se vidare under "Vilka saker får inte meddelas via regelefterlevnadsenheterna?".

### 3. När?

För att kunna fastställa ansvarsfrågor och andra fakta korrekt är det viktigt att specificera exakt när de beskrivna händelserna skedde. Meddelandet borde skickas snabbt (i allmänhet inom några dagar). Det är inte mycket som kan göras åt händelser som skett för länge sedan.

### 4. Var?

Den plats varifrån meddelandet skickas ska specificeras så tydligt som möjligt. Meddela vilket land det gäller, vilket läge, vilken division, vilken fabrik och om möjligt vilken avdelning.

## Anonyma meddelanden

Anonyma meddelanden avviker från ovan beskrivet mönster. För att skicka ditt meddelande anonymt ska du använda ett e-postkonto som förhindrar att du identifieras som avsändare, till exempel från en adress som du skapar under pseudonym. Det låter sig enkelt göras på privata e-posttjänster.

När du skriver meddelandet bör du fokusera på frågan "Vad?" (se punkt 2 ovan). Alla detaljer du förmedlar som berör plats och tid ska anges så att det blir svårt eller omöjligt att identifiera dig. Tilläggsförfrågningar kan emellertid behövas även i dessa fall. För att en anonym kontakt ska kunna upprätthållas anmodar vi dig därför att regelbundet kontrollera ditt anonyma e-postkonto.

Vi garanterar att samtlig information och alla personliga rättigheter gentemot meddelanden som sänts via systemet kommer att omfattas av den allra högsta skyddsnivån.

Ett stort tack på förhand för din hjälp!

## Vilka saker får inte meddelas via regelefterlevnadsenheterna?

Regelefterlevnadsenheterna är avsedda att användas för att klargöra frågor i relation till regelefterlevnad och till B. Brauns uppförandekod. Om någon person av personliga eller politiska orsaker använder systemet till anklagelser av och klagomål mot någon av våra anställda innebär det ett missbruk av systemet. Missbruk av sådant slag kan leda till åtgärder.