

Código de Conducta

B. BRAUN MEDICAL SpA

Principios

De acuerdo con nuestra estrategia corporativa, nosotros, el Grupo B. Braun de propiedad familiar, hemos adoptado responsabilidades legales y empresariales dentro de nuestros principios de gobierno corporativo. Se espera que cada una de las empresas del Grupo B. Braun respete las leyes aplicables y otras regulaciones en los países donde desarrolla sus negocios y las perciba como un estándar mínimo. El cumplimiento normativo para el Grupo B. Braun va más allá de obedecer la ley y los requisitos legales. También abarca los valores éticos de integridad, equidad y sostenibilidad y se traduce en acciones transparentes tanto a nivel interno como externo.

Este Código de Conducta esboza los fundamentos del comportamiento ético de todos nuestros empleados y es obligatorio para todas nuestras actividades en todo el mundo. Este Código de Conducta es la base de un sistema global de gestión del cumplimiento normativo de B. Braun. Las empresas del Grupo B. Braun están obligadas a promulgar el Código como norma mínima. Los países considerarán cuidadosamente qué principios de buen gobierno corporativo deben aplicarse además de las leyes y reglamentos nacionales locales y lo complementarán con directrices nacionales o internacionales adicionales, según corresponda.

«Sharing Expertise» es la promesa de B. Braun de compartir, ampliar sistemáticamente y utilizar eficazmente su experiencia y conocimientos médicos en el ámbito de la salud, en un diálogo estrecho y conforme con los clientes y socios. Para nuestros empleados, «Sharing Expertise» significa contribuir y desarrollar constantemente su propia experiencia y la de nuestra empresa. A través de la interacción continua con socios comerciales externos, podemos reconocer las necesidades de la comunidad médica y mejorar la calidad de vida de los pacientes.

B. Braun SE – La Junta Directiva

1. Conflicto 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 acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad, oposición y decisiones individuales automatizadas.

4. Respeto de los derechos humanos y la diversidad

Afirmamos nuestra responsabilidad y nuestro compromiso con el cumplimiento y la promoción de los derechos humanos. El Grupo 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 en 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, inclusivo, respetuoso e igualitario, creando una cultura en la que todos nuestros empleados se sientan libres de ser quienes son.

Apreciamos las diferentes perspectivas, pensamientos, experiencias y orígenes. Consideramos que la diversidad es un activo para alcanzar nuestra visión de proteger y mejorar la salud de las personas en todo el mundo. 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.

6. Salud y seguridad

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 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 otra), 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 otra), 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.

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 sancionan 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.

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. Sostenibilidad

Nos comprometemos a utilizar nuestros recursos de forma sostenible desde el punto de vista económico, medioambiental y social, para seguir nuestra visión de proteger y mejorar la salud de las personas en todo el mundo. Nos esforzamos por integrar plenamente la sostenibilidad en todo lo que hacemos en nuestras soluciones, nuestros procesos internos y nuestros compromisos sociales.

Con la sostenibilidad como uno de nuestros valores fundamentales, tomamos decisiones empresariales pensando en las generaciones presentes y futuras.

Es nuestro firme compromiso. Compromiso con nuestras normas comunes y objetivos globales, dándoles vida con contribuciones locales y con soluciones sostenibles en todo el ciclo de creación de valor de B. Braun.

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

10. Modelo Prevención de Delitos (MPD)

Ley Chilena N° 20.393 del 02 de diciembre 2009 y sus modificaciones.

Todo colaborador y terceras partes debe conocer el MPD que se ha implementado en la compañía considerando seria y razonablemente sus actividades, objeto, giro, tamaño, complejidad y recursos, y se compromete a cumplir todos aquellos protocolos, reglas y procedimientos específicos establecidos en el MPD que permiten desarrollar las actividades que se requieren programar y ejecutar para prevenir la comisión de los delitos establecidos en la Ley N°20.393 y sus modificaciones, cumpliendo además todas las obligaciones y restricciones que la efectiva implementación de dicho modelo impone.

El MDP se encuentra disponible en la carpeta compartida de la compañía, en la siguiente ruta:

https://bbraun.sharepoint.com/:f:/r/sites/bbraun_eis_cldirecciontecnica/Public%20Documents/Procedimientos_Operativos_Standard/G03%20Compliance/G03-0030%20MANUAL%20DE%20PREVENCION%20DE%20DELITOS%20BBRAUN%20Y%20AAK?csf=1&web=1&e=Eobpig

Aquellos colaboradores que no tienen acceso a un computador o dispositivo electrónico deben solicitar la información a su superior jerárquico o bien, al Compliance Officer.

Los colaboradores y terceras partes deberán conocer las sanciones establecidas por la compañía debido a violaciones al MPD. Estas sanciones se encuentran detalladas en el "Reglamento Interno de Higiene y Seguridad", en los contratos de trabajo, y en los contratos de suscritos con terceras partes, y en el mecanismo de efectiva implementación. Asimismo, los colaboradores declaran conocer que el incumplimiento de las obligaciones impuestas por el MDP significa una falta grave de las obligaciones emanadas de los contratos suscritos con la compañía. Todo colaborador de la compañía y terceras partes que conozca de hechos ilícitos o que pudieran ser constitutivos de delitos en conformidad a la Ley N°20.393, tiene la responsabilidad de denunciarlo. Para ello, declara conocer que B. Braun Medical SpA tiene a disposición canales seguros de denuncias de hechos ilícitos, a los que puede acceder en forma anónima, si así lo estima.

Todo colaborador y terceras partes deberá conocer los canales seguros de denuncias en conjunto con los protocolos

de investigación dispuestos para la investigación de tales denuncias y que forman parte del MPD, que se encuentran detallados en el "Sistema de Denuncias" que se encuentra a disposición en la carpeta compartida indicada anteriormente. Los colaboradores y terceras partes con las que se tenga relaciones comerciales se comprometerán a no cometer ninguna infracción a las leyes vigentes o a lo establecido en este Código de Conducta.

Los colaboradores y terceras partes con las que se tenga relaciones comerciales tendrán prohibido ofrecer, prometer entregar, dar o consentir en entregar a un funcionario público chileno o extranjero un beneficio económico o de cualquier naturaleza, bajo ningún pretexto o circunstancia. Se comprometen, en general, a velar por una interacción libre de corrupción respecto de los funcionarios públicos. Los colaboradores y terceras partes con las que se tenga relaciones comerciales serán siempre diligentes y cuidarán que los dineros o bienes que reciban a nombre de la compañía no provengan de actividades ilícitas de ninguna especie.

Los colaboradores y terceras partes con las que se tenga relaciones comerciales serán siempre diligentes y se asegurarán de que los dineros o bienes de la compañía que

tengan administren, porten, inviertan o custodien nunca sean destinados a financiar actividades ilícitas de ningún tipo.

Información adicional en materia de Compliance

¿Qué significa Compliance?

Compliance es una palabra inglesa que significa cumplimiento.

En B. Braun, ello implica no sólo la obligación de cumplimiento de la legislación vigente en todo 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

¿Por qué tener un Código de Conducta?

Este Código de Conducta se enmarca en el Programa de Compliance que el Grupo B. Braun ha aprobado. Con él, se pretende reunir en un único documento, los principios y valores existentes en nuestro Grupo, con el fin de transmitir a sus directivos y colaboradores 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.

Compliance Officer

El Grupo Compliance Officer es una unidad organizacional que reporta directamente al directorio de Grupo B. Braun. Este departamento está encabezado por el Compliance Policy Officer quién es responsable de los reglamentos (normas, incluyendo la creación y el desarrollo continuo de las directrices de Compliance, consultoría y entrenamiento) y por el Compliance Organization Officer, quien internamente es el responsable de los asuntos de aplicación (estructura de la organización, proceso de implementación y monitoreo).

El Grupo Compliance Officer es responsable de la ejecución y del desarrollo continuo del sistema de gestión de Compliance.

Para Chile se ha previsto el nombramiento de un responsable de Compliance, el Compliance Officer, dependiente del Grupo Compliance Office y del Directorio en Chile.

El Compliance Officer actúa como interfaz entre el Grupo Compliance y la Gerencia y/o colaboradores de sus respectivas compañías, para atender las consultas que se le planteen sobre la interpretación y aplicación del Código de Conducta y el Modelo de Prevención de Delitos, realizar seguimiento del cumplimiento del Programa de Compliance,

evaluar la efectividad del mismo y proponer, en su caso, medidas tendientes a mejorar su implementación, con el objetivo de prevenir situaciones o actos que puedan suponer una violación de los principios de cumplimiento e integridad establecidos en el Código de Conducta y en el Modelo de Prevención de Delitos.

Comité de Compliance

Este comité está integrado por: Gerente General, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Finanzas, Dirección Técnica y el Compliance Officer. Cuando sea necesario se invitará a los asesores legales de la compañía.

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

Alcance

El presente Código de Conducta se aplica a todos y cada uno de los colaboradores de B. Braun Medical SpA y terceras

partes con las que se tienen relaciones comerciales. Todos ellos tienen la obligación de:

1. Conocer y cumplir de buena fe el Código de Conducta y el Modelo de Prevención de Delitos.
2. Colaborar para su correcta implementación.

Obligaciones

Las personas y terceras partes sujetas a este Código de Conducta tienen además la obligación de comunicar cualquier incumplimiento del cual tengan conocimiento.

Divulgación

La existencia y contenido del Código de Conducta será comunicada a todos los colaboradores de B. Braun Medical SpA, así como a las personas que en el futuro puedan ser contratadas y a las terceras partes con las cuales se establezcan vínculos comerciales. Todas ellas deberán suscribir un documento o contrato en el que acrediten haber recibido una copia del mismo y haber sido informadas de su contenido. En este sentido, Recursos Humanos organizará las correspondientes sesiones de formación a los actuales y futuros colaboradores de la compañía.

El equipo directivo de B. Braun Medical SpA en Chile, 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.

Deber de comunicación

El colaborador que tenga conocimiento de una posible violación de este Código de Conducta deberá comunicarlo a su superior jerárquico o al Compliance Officer.

La comunicación puede ser anónima y puede realizarse también de las siguientes formas:

1. Por correo electrónico dirigido a compliance.cl@bbraun.com o denuncia.cl@bbraun.com
2. Mediante carta dirigida a B. Braun Medical SpA (a la atención del Compliance Officer), Av. Puerta Sur 03351, San Bernardo, Santiago, Chile.
3. Dejando directamente su denuncia en uno de nuestros buzones ubicados en las instalaciones de San Bernardo y Conchalí.

Se hace presente que las terceras partes con las que B. Braun Medical SpA tenga cualquier clase de relación comerciales también deberán informar de cualquier posible violación de

este Código de Conducta de las formas indicadas anteriormente.

B. Braun Medical SpA se obliga a respetar los derechos fundamentales de los colaboradores durante el procedimiento de denuncia e investigación de las personas que incumplan tanto el Código de Conducta, así como también el Modelo de Prevención de Delitos (Ley 20.393 y sus modificaciones).

La compañía garantiza que no se tomará ninguna represalia contra las personas que, de buena fe, hayan informado o consultado acerca de una posible infracción al Código de Conducta o una posible violación al Modelo de Prevención de Delitos, Ley 20.393 o de la comisión de algún hecho ilícito de las que sean conocedores, garantizándose asimismo su anonimato.

Del mismo modo, y orientado al cumplimiento de la Ley Chilena N° 20.393, B. Braun Medical SpA, exige a todos sus colaboradores y terceras partes con las que tiene relaciones comerciales un comportamiento íntegro y honesto, basado en el presente Código de Conducta y el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos que la compañía ha implementado y que éstos últimos están obligados a conocer.

Programa y procedimiento de cumplimiento normativo

La dirección de cada empresa del Grupo B. Braun es responsable de establecer, mantener y mejorar continuamente un programa de cumplimiento normativo local de acuerdo con los requisitos de la empresa de la Oficina de Cumplimiento Normativo del Grupo (y cualquier norma y regulación jurisdiccional local que les sea aplicable).

El programa de cumplimiento normativo incluye el nombramiento de un responsable en materia de cumplimiento normativo, a veces apoyado por un comité de cumplimiento normativo local, la comunicación y la formación sobre nuestro Código de Conducta, la supervisión continua del estado de cumplimiento normativo de la empresa, informes de estado escritos regulares y periódicos, y la creación de canales de información para animar a los empleados y a terceros a informar sobre cualquier sospecha de incumplimiento del Código de Conducta o de infracción de la ley. Todos los informes de sospecha de incumplimiento pueden presentarse verbalmente o por escrito a nuestros contactos locales de cumplimiento normativo a través de sus direcciones de correo electrónico y números de teléfono publicados en nuestros sitios web externos e internos de B. Braun. Se investigarán adecuadamente y se tomarán las medidas correctivas necesarias para mejorar el sistema de gestión del cumplimiento normativo.

Se garantizará que cualquier comunicación confidencial con el informante cumpla la normativa de protección de datos y los requisitos legales pertinentes. El Grupo B. Braun prohíbe cualquier represalia contra un empleado o un tercero por informar de buena fe de una infracción o sospecha de infracción.

Operamos en una industria fuertemente reglamentada que requiere un estricto cumplimiento de las leyes, reglas, normas y reglamentos que pueden ser complejos. El incumplimiento puede dar lugar a daños en la reputación y a sanciones importantes para la empresa, la dirección o un empleado. Este Código proporciona una guía para evitar las infracciones durante el curso de las operaciones comerciales de forma justa y en cumplimiento de la ley.

Para garantizar su cumplimiento, todos los empleados de B. Braun están obligados a informar de cualquier posible violación del Código de Conducta o de la ley. Las normas y reglamentos para informar y procesar posibles asuntos de incumplimiento normativo están incluidos en nuestras directrices corporativas accesibles a todos los empleados de B. Braun. Se han establecido canales de comunicación adecuados que son gestionados por los responsables en materia de cumplimiento normativo.

Contacto:

Compliance Officer

B. Braun Medical SpA.

Avenida Puerta Sur, 03351, San Bernardo, Santiago, Chile

Tel. 22 440 71 00

compliance.cl@bbraun.com | denuncias.cl@bbraun.com

www.bbraun.cl