

VERHALTENSKODEX

Mai 2011

INTEGRATM
LIMIT UNCERTAINTY



Integra Markenversprechen

Integra verspricht, unwägbarkeiten zu begrenzen, indem wir:

- 1 Alles was Sie anfassen und ausführen so einfach wie möglich gestalten.
- 2 Verfahren und Produkte vereinfachen, damit unnötige Schritte entfallen, denn wir wissen, dass Zeit Ihr knappstes Gut ist.
- 3 Chirurgen bei der Entwicklung besserer Produkte und Verfahren einbinden, denn wir glauben fest daran, dass Chirurgie eine Mischung aus Kunst und Wissenschaft ist.
- 4 Die bestgeschulten Fachleute bereitstellen, die Bedürfnisse der meistbeschäftigten Chirurgen vorherzusehen.
- 5 Unsere Produkte ausliefern, wo und wann Sie diese auch benötigen, jederzeit.
- 6 Produkte schnell ersetzen oder reparieren, denn es geht um Minuten.

MITTEILUNG DES CEO



An alle Integra-Mitarbeiter:

Unser Versprechen gegenüber unseren Kunden und uns selbst lautet, dass wir Unsicherheiten begrenzen wollen. Eine Möglichkeit, Unsicherheiten zu begrenzen, besteht darin, Geschäfte rechtlich und ethisch einwandfrei abzuwickeln. Wir können und werden keinen Erfolg haben, wenn wir diesen Grundsatz nicht im gesamten Unternehmen anwenden. Wenn Ihnen also Ihr Vorgesetzter aufträgt: „Kümmern Sie sich darum“ – dann meint er, dass Sie dabei die ethischen und rechtlichen Grundregeln beachten sollen - im Einklang mit unseren Richtlinien und Verfahren und dem Gesetz.

Einwandfreies Verhalten bedeutet, sich nach beidem zu richten, sowohl nach dem Geist als auch nach den Buchstaben des Gesetzes und darüber hinaus hohe geschäftliche und ethische Standards einzuhalten. Nach diesem Prinzip leben wir bei all unseren Handlungen, ob im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Gesellschaftern, Mitarbeitern oder Behörden.

Wir erwarten Ihre volle Kooperation, um sicherzustellen, dass Integra's guter Ruf bei allem, was wir tun, gewahrt wird. Falls Sie irgendwelche Fragen zur Auslegung oder Anwendung dieser Standards oder zu anderen Richtlinien oder Verfahren haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung oder den Corporate Compliance Officer. Solide ethische Grundsätze kombiniert mit harter Arbeit, engagierten Mitarbeitern und herausragenden Produkten führen zu großartigen Ergebnissen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Peter Arduini
President and Chief Executive Officer



Einführung

Die Vorstände der Integra LifeSciences Holdings Corporation („Integra“) haben diesen Verhaltenskodex („Kodex“) am 17. Mai 2011 eingeführt, um Standards für die Integra-Mitarbeiter festzulegen, die sicherstellen sollen, dass wir unsere Geschäfte in ethisch einwandfreier und konformer Weise führen.

Dieser Kodex und das Compliance-Programm unseres Unternehmens umfassen sämtliche unserer geltenden Richtlinien und standardmäßigen Arbeitsanweisungen. Dieser Kodex ersetzt den Verhaltenskodex der Integra Lifesciences Holdings Corporation und ihrer Tochtergesellschaften in den Vereinigten Staaten und Puerto Rico, geändert im April 2004 und den Integra Verhaltenskodex Europa aus März 2009. Orientieren Sie sich in jeder Situation an diesem Kodex. Falls Sie Fragen zu diesem Kodex oder zu jedem anderen Compliance-Thema haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung oder den Corporate Compliance Officer. Beachten Sie bitte, dass es auch Situationen geben kann, in denen der Kodex keine Lösung bietet. Sollten Sie sich in solch einer Situation befinden, handeln Sie bitte nach bestem Wissen und Gewissen. Sollten Sie Zweifel haben, bitten Sie Ihren Vorgesetzten, Ihren Abteilungsleiter, einen Mitarbeiter der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung oder aber den Corporate Compliance Officer um Unterstützung. Nur wenn wir nichts dem Zufall überlassen, können wir Unsicherheiten für unsere Kunden und uns selbst begrenzen.



Grundlegende Regeln

1. Wir arbeiten rechtschaffen und ethisch einwandfrei.

Integra legt großen Wert auf Rechtschaffenheit und ethisches Handeln aller Mitarbeiter, einschließlich der Vorstände und des Managements: sowohl im Umgang miteinander als auch im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Behörden und Wettbewerbern. Respektieren Sie das Recht auf Würde und Unversehrtheit Ihrer Mitmenschen. Behandeln Sie alle Menschen in Ihrem Umfeld mit Respekt, ob nun Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten oder andere Personen, die Ihnen während Ihrer geschäftlichen Tätigkeiten begegnen. Als Stellvertreter von Integra sollten wir alle in einer Weise handeln, die die in diesem Kodex festgelegten Werte widerspiegeln.

2. Wir kommunizieren Probleme und sagen die Wahrheit.

Wir verlassen uns darauf, von unseren Mitarbeitern ehrliche Informationen zu bekommen. Sollten Sie der Überzeugung sein, dass das Management von einem Problem nichts weiß oder sich nicht darum kümmert, können Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder eine höher gestellte Person in der Abteilung oder im Unternehmen wenden, die entsprechend darauf reagieren kann. Sollten Sie nicht wissen, wer zuständig ist, fragen Sie Ihren Betriebsleiter, den für Sie zuständigen Vertreter in der Personalabteilung oder den Corporate Compliance Officer. **Mitarbeiter des Unternehmens dürfen in keinem Fall Vergeltung an einem Mitarbeiter üben, der gutgläubig auf einen Verstoß gegen Unternehmensrichtlinien oder -verfahren hinweist.**

Darüber hinaus erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie im Rahmen all ihrer beruflichen Tätigkeiten die Wahrheit sagen. Kein Mitarbeiter darf jemals Aufzeichnungen, Berichte, Korrespondenz oder andere Unterlagen fälschen oder in unzulässiger Weise verändern, ganz gleich, ob im Umgang mit Kollegen oder mit anderen Personen außerhalb des Unternehmens. Selbst schwierigste Situationen bewältigt man am besten, indem man das Problem schnell und direkt angeht.

3. Wir vergessen nicht, dass wir Produkte herstellen, die dazu dienen, Leben zu retten.

Wir produzieren und verkaufen täglich Medizinprodukte, mit denen Chirurgen ihre Patienten behandeln und deren Lebensqualität verbessern. Behandeln Sie unsere Produkte so, als würden sie für Ihre eigene Behandlung oder die Behandlung von Familienmitgliedern oder Freunden eingesetzt werden. Viele verschiedene – in- und ausländische – Gesetze und Vorschriften von Behörden regeln Integra's Betriebsabläufe, einschließlich das Design, die Herstellung, den Vertrieb und die Vermarktung unserer Produkte. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie sich ihrer Verantwortung sowie auch der Gesetze, Richtlinien und Verfahren bewusst sind und sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten bei Integra berücksichtigen. Wir sollten unser Augenmerk insbesondere auf Qualitätssicherung und -kontrolle legen und darauf achten, gute Herstellungspraktiken (GMPs = Good Manufacturing Practices), die Verordnung für Qualitätssysteme (QSRs = Quality System Regulations), gute Laborpraktiken (GLPs = Good Laboratory Practices), die Regelungen zum Umgang mit humanen Geweben und biologischem Material (GTPs = Good Tissue Practices) und die Leitsätze für die Durchführung klinischer Studien einzuhalten. Sollten Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Abteilungen für regulatorische Angelegenheiten oder für Qualitätssicherung.

Qualitätssicherung ist unser oberstes Gebot. In unserer Abteilung für Qualitätssicherung gelten diese vier wichtigen Grundsätze:

- Wir sind verpflichtet, sichere und wirksame Produkte anzubieten, die Leben retten.
- Wir sind verpflichtet, unser Qualitätsmanagement-System, unsere Produkte und unsere Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern.
- Wir sind verpflichtet, alle gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten und die Bedürfnisse unserer Kunden und Partner zu erfüllen.
- Wir sind bestrebt, hochwertige Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die unsere Kunden rundum zufrieden stellen.

4. Wir verkünden Finanzinformationen richtig und fristgemäß.

Die in Berichten und Dokumenten, die der öffentlichen Hand vorgelegt werden, erteilten Informationen sowie die in sonstigen Veröffentlichungen, wie zum Beispiel Pressemitteilungen oder Präsentationen, verwendeten Informationen, erteilt Integra

VERHALTENSKODEX

vollständig und richtig sowie rechtzeitig. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass diese sicherstellen, dass alle Finanzberichte, Geschäftsbücher, Spesenabrechnungen, Arbeitszeitrückweise und andere Unterlagen wahrheitsgemäß, richtig und vollständig sind.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern ebenfalls, dass diese uns bei der Einhaltung dieser Vorgaben unterstützen, indem sie jede Nichteinhaltung unserer Finanzrichtlinien und -verfahren und jeden Verdacht, dass Gelder oder Vermögenswerte unterschlagen werden, jede falsche oder künstliche Angabe in unseren Bilanzen und Geschäftsbüchern und jede unangemessene Zahlung unverzüglich nach dem in diesem Kodex festgelegten Verfahren melden.

5. Wir behandeln unsere Kunden und Wettbewerber nach ethischen Grundsätzen und nach Maßgabe geltenden Rechts.

Integra begrenzt Unsicherheiten, indem wir bei unseren Geschäften hohe ethische Standards walten lassen und die Gesetze einhalten. Gemäß internationalen Gesetzen ist es Führungskräften und Mitarbeitern von Integra untersagt (weder eigenständig noch indirekt über andere Beteiligte, wie z. B. Händler):

- Regierungsbeamten, Kunden, potenziellen Kunden oder Personen in einer Position, in der sie Kunden beeinflussen können (einschließlich Ärzte und anderes medizinisches Fachpersonal), zur Beeinflussung von Kaufentscheidungen Bestechungsgelder oder geheime Provisionen zu zahlen oder Geschenke zu machen;
- Mit einem Wettbewerber Preisabsprachen zu treffen oder Preise zu teilen, den Markt mit einem Wettbewerber aufzuteilen oder sich zuzuteilen oder anderweitig den offenen und ehrlichen Wettbewerb zu beschränken;
- Ohne Erlaubnis der Rechtsabteilung an einem Boykott teilzunehmen oder sich an exklusiven Geschäften und Preisdiskriminierungsabsprachen zu beteiligen;
- Produkte - direkt oder indirekt - zu verkaufen, die der Rechtsprechung der USA, Europas oder anderer Länder unterliegen und die den Verkauf unserer Produkte an bestimmte Unternehmen oder in bestimmte Länder verbieten;
- Behauptungen über unsere Produkte aufzustellen, die nicht mit den durch das Unternehmen kommunizierten Produktangaben übereinstimmen. In dieser Hinsicht dürfen im Rahmen der Vermarktung unserer Produkte ausschließlich die vom Unternehmen mitgeteilten Produktleistungen und verbreiteten Werbematerialien verwendet werden. Darüber hinaus muss unsere Werbung immer wahrheitsgemäß sein und allen Kunden gleichberechtigt zugehen;
- Sich an unfairen Handelspraktiken, Unterschlagung von Betriebsgeheimnissen, Irreführungen, Einschüchterungen und ähnlichen unlauteren Praktiken zu beteiligen;
- Einen Betrug jeglicher Art zu begehen oder einer anderen Person bei einem Betrug Beihilfe zu leisten. Vergewissern Sie sich immer, dass Sie keinem Kunden bei dem Betrug einer Krankenversicherung oder einer Behörde Unterstützung leisten.

Zusätzlich zu diesen Grundsätzen müssen alle Mitarbeiter weitere Gesetze einhalten, die für die Vermarktung und den Verkauf der Integra-Produkte gelten. In diesem Zusammenhang hat Integra sich dem AdvaMed Code of Ethics sowie dem EucoMed Code of Business Practice verschrieben. Weiterhin hat Integra detaillierte Richtlinien und Verfahren aufgestellt, die den Umgang mit medizinischen Fachkräften und Kunden im Einzelnen regeln. Zu diesen Richtlinien zählen die Discount Policy (Rabattpolitik), die Travel and Expense Policy (Richtlinie für Reisekosten und Spesen), die Policy on Interactions with Healthcare Professionals (Richtlinie zum Umgang mit medizinischem Fachpersonal), die Consultants Policy (Richtlinie zum Umgang mit Beratern) sowie jede weitere Richtlinie, die sich auf die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze bezieht. Im Hinblick auf die Vermarktung ihrer Produkte hat Integra ferner verschiedene standardmäßige Arbeitsanweisungen verfasst. Auch in Zukunft kann Integra weitere Richtlinien einführen bzw. bestehende Richtlinien ändern, um Orientierungshilfen für die Interaktionen am Markt zu bieten. Sollten Sie Fragen zur Auslegung oder Anwendung dieser Richtlinien haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

6. Wir vermeiden im geschäftlichen Alltag Interessenskollisionen.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie Interessenskollisionen vermeiden. Wir erwarten insbesondere, dass kein Mitarbeiter:



- Integra bei Geschäftsabschlüssen vertritt, an denen er ein persönliches finanzielles Interesse hat;
- vertrauliche, wertvolle oder interne Informationen, die in Ausübung der beruflichen Tätigkeit für Integra gewonnen wurden, zu privaten Zwecken nutzt oder an andere als die Personen weitergibt, die diese Informationen innerhalb des Unternehmens benötigen; es sei denn, dies wurde anderweitig von einem dazu bevollmächtigten Stellvertreter des Unternehmens angewiesen;
- Mit Integra in Wettbewerb tritt oder anderen Personen dabei hilft, mit Integra in ihrem Geschäftsfeld oder in Bezug auf Geschäfte, an denen Integra beteiligt ist oder sein könnte, in Wettbewerb zu treten bzw. sich an Arbeitsgängen zu beteiligen, die mit den beruflichen Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters kollidieren;
- Geschenke, Dienstleistungen oder Geld von einem Lieferanten Integras in einer Situation annimmt, in der das Geschenk das Urteilsvermögen des Mitarbeiters beeinflussen - oder ein entsprechender Anschein erweckt werden - könnte;
- Die Stellung eines Integra-Mitarbeiters ausnutzt, um persönlich davon zu profitieren oder anderen dazu zu verhelfen, auf Kosten von Integra zu profitieren.

7. Wir behandeln unsere Mitarbeiter mit Respekt und rechtlich einwandfrei.

Integra ist davon überzeugt, dass eine faire Behandlung ihrer Mitarbeiter und anderer Personen ein wichtiger Bestandteil ihrer Visionen und Ziele ist. Integra erwartet von ihren Mitarbeitern, dass diese andere Menschen mit Respekt behandelt unter Einhaltung des örtlich geltenden Arbeitsrechts. Integra setzt sich dafür ein, allen qualifizierten Bewerbern und Mitarbeitern gleiche Beschäftigungschancen zu bieten. Sollten Sie irgendwelche Fragen zu den bei Ihnen geltenden Gesetzen haben, wenden Sie sich bitte an den für Sie zuständigen Vertreter der Personalabteilung.

8. Wir schützen das Unternehmensvermögen.

Jeder einzelne von uns ist dafür verantwortlich, für unsere Gesellschafter, die Eigentümer unseres Unternehmens, Gewinn zu erwirtschaften. Wir arbeiten für sie. Deshalb:

- sind Sie für das Eigentum von Integra, einschließlich der finanziellen Mittel und Vermögenswerte, verantwortlich und dürfen es nur zum Wohl von Integra verwenden;
- erwartet Integra von ihren Mitarbeitern, Geld und Vermögenswerte nach bestem Wissen und Gewissen zu verwalten und auszugeben;
- erwartet Integra von ihren Mitarbeitern, die geistigen Eigentumsrechte Integras zu schützen, indem Geheimnisse in Bezug auf Integra's Innovationen, Geschäftsgeheimnisse, Strategien und andere vertrauliche Informationen nicht preisgegeben werden;
- sollten Sie nach bestmöglichem Urteilsvermögen handeln, wenn Sie anderen Integra-Mitarbeitern gegenüber geheime oder vertrauliche Informationen preisgeben; geben Sie diese Informationen ausschließlich nach dem Grundsatz „Kenntnis notwendig“ an andere weiter;
- Kaufen oder verkaufen Sie keine Wertpapiere des Unternehmens, wenn Sie über interne (d. h. nicht öffentliche) Informationen verfügen, die Ihnen dabei helfen, Gewinne zu erzielen, oder dabei anderweitig gegen die Richtlinien des Unternehmens oder lokale Gesetze verstoßen. Beispiele für interne Informationen sind finanzielle Ergebnisse oder Prognosen, potenzielle Fusionen oder Übernahmen, Veräußerungen oder Joint Ventures, bedeutende Produktentwicklungen, bedeutende Entwicklungen im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten sowie wesentliche Änderungen in der Unternehmensleitung. Mitarbeitern ist es untersagt, solche Informationen an unternehmensfremde Personen weiterzugeben;
- Kaufen oder verkaufen Sie keine Wertpapiere anderer Unternehmen, mit denen Integra Geschäfte tätigt oder die Integra übernehmen wird, indem Sie interne (nicht öffentliche) Informationen ausnutzen, über die Sie aufgrund Ihrer Beschäftigung bei Integra verfügen.

Sollten Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung.

VERHALTENSKODEX

9. Wir respektieren die Vertraulichkeit personenbezogener Daten.

Personenbezogene Daten sind vertraulich. Sie können von Kunden, Patienten, Mitarbeitern oder Geschäftspartnern stammen. Unter persönlichen Daten verstehen wir unter anderem Sozialversicherungsnummern, Patientendaten, Daten aus klinischen Studien, persönlich identifizierbare Gesundheitsdaten und Mitarbeiterdaten. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, sich zu informieren, welche Beschränkungen im Umgang mit diesen Daten gelten. Sofern dies für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit nicht erforderlich ist, dürfen unsere Mitarbeiter ohne eine vorab eingeholte Einwilligung von der Rechtsabteilung keinerlei persönliche Daten einer Person an andere weitergeben. Benachrichtigen Sie die Rechtsabteilung oder die Personalabteilung, falls Sie Zeuge einer Situation werden, in der persönliche Daten einer Person preisgegeben werden.

10. Wir achten auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und unserer Mitmenschen außerhalb des Unternehmens.

Integra begrenzt Unsicherheiten, indem sie Geschäfte sicher und im Einklang mit denjenigen Bestimmungen tätigt, die die Gesundheit unserer Mitarbeiter, Kunden und der Gesellschaft sowie die Umwelt fördern. Sie sind aufgefordert, die Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsanliegen (EH&S = Environment, Health and Safety = Umwelt, Gesundheit und Sicherheit) in Ihrem täglichen Arbeitsablauf ernst zu nehmen und die entsprechenden Gesundheits- und Sicherheitsregeln einzuhalten, indem sie Unfälle, Verletzungen sowie unsichere Geräte, Verfahren oder Arbeitsbedingungen melden. Wenn Ihnen Umstände oder Praktiken auffallen, die Ihrer Meinung nach gegen geltende Vorschriften oder EH&S-Programme verstoßen, oder wenn Sie Fragen zu EH&S-Richtlinien haben, wenden Sie sich an Ihren EH&S Koordinator oder an den EH&S Leiter des Unternehmens.

11. Wir halten uns an Recht und Gesetz.

Wir müssen uns an alle geltenden Gesetze halten, unabhängig davon, ob sie in diesem Kodex oder anderen Richtlinien des Unternehmens konkret angesprochen wurden. Das lokale Management trägt die Verantwortung dafür, dass die Bestimmungen der örtlichen Rechtsordnung verstanden werden, und ist gehalten, sich bei Fragen an die Rechtsabteilung zu wenden.

Des Weiteren ist es untersagt, Vermögenswerte des Unternehmens wie Computer und E-Mail-Systeme in gesetzeswidriger oder die Unternehmensrichtlinien verletzender Art und Weise zu verwenden. Hierzu gehört beispielsweise der Versand beleidigender Mitteilungen, der Zugriff auf unangemessene Websites oder der unerlaubte Versand vertraulicher Informationen. Ein unachtsamer Umgang mit E-Mails und dem Internet kann Integra - selbst bei den besten Absichten - ernsthafte Probleme bereiten. Demzufolge möchten wir Sie dazu anhalten, E-Mails und das Internet mit der nötigen Vorsicht zu nutzen. Dies gilt insbesondere für die Veröffentlichung von Informationen auf Seiten sozialer Medien, die Hinweise auf Ihre Arbeit bei Integra enthalten.

Was ist unter dem Compliance-Programm zu verstehen?

Wir achten streng auf die Einhaltung nationaler, landesspezifischer und örtlicher Gesetze und Regeln sowie unserer eigenen Richtlinien und Verfahren. Aus diesem Grund möchten wir Sie bitten, sich diesen Kodex durchzulesen und diesen zu verstehen. Sollten Sie Fragen oder Bedenken haben, zögern Sie bitte nicht, diese mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrem Abteilungsleiter zu besprechen. Integra wird diesen Verhaltenskodex hin und wieder ändern, überwachen und prüfen.

Integra erwartet von ihren Mitarbeitern, dass diese sich bei allen internen und externen Prüfungen und Untersuchungen kooperativ verhalten. Aus diesem Grund darf kein Mitarbeiter im Rahmen einer Prüfung oder Untersuchung falsche oder irreführende Angaben machen oder andere Handlungen vornehmen, die eine Prüfung, Inspektion oder Untersuchung von Integra stören oder diese anderweitig unangemessen beeinflussen können.

Der **Corporate Compliance Officer** überwacht die Einhaltung aller geltenden Gesetze, der Bestimmungen dieses Kodexes und aller weiteren geltenden Integra-Richtlinien und -Verfahren. Der Corporate Compliance Officer leitet das Compliance-Programm unseres Unternehmens und berichtet an das Corporate Compliance Committee. Der **Corporate Compliance Officer** regelt und überprüft auch die Ergebnisse der Ermittlungen, die bei potenziellen Verstößen in die Wege geleitet werden, bestimmt darüber, welche Fälle dem Corporate Compliance Committee vorgelegt werden müssen und stellt sicher, dass der Prüfungsausschuss des Vorstandes alle Berichte über Fälle groben Fehlverhaltens erhält und darüber entscheidet. Der Corporate Compliance Officer stellt sicher, dass



Integra effektive Schulungsprogramme zu Compliance-Themen anbietet.

Das Corporate Compliance Committee besteht aus Führungskräften. Aufgabe dieses Ausschusses ist es, das Compliance-Programm des Unternehmens durchzusetzen und aufrechtzuerhalten. Das Corporate Compliance Committee trägt die Verantwortung für die Aufstellung von Compliance-Standards und -Verfahren, die in diesem Verhaltenskodex festgelegt werden, sowie für die Aufstellung von Betriebsrichtlinien und stellt sicher, dass diese Richtlinien eingehalten werden. Das Corporate Compliance Committee versammelt sich mindestens zweimal pro Jahr sowie zusätzlich je nach Bedarf. Das Corporate Compliance Committee fasst regelmäßig Berichte für den Prüfungsausschuss des Vorstandes, in denen es die Ergebnisse des Compliance-Programms vorstellt und wesentliche Verstöße meldet.

Ein wichtiger Bestandteil unseres Compliance-Programms ist die **globale Mitarbeiter-Hotline**. Diese Hotline ermöglicht Mitarbeitern die Meldung ernsthafter Risiken für das Unternehmen, die durch Fehlverhalten im Finanzbereich entstehen können, was unter anderem den Prüf- und Kontrollpflichten des Sarbanes Oxley Act entspricht, der im Juli 2002 von der Regierung der Vereinigten Staaten verabschiedet wurde. Sofern gesetzlich zulässig, können über die Hotline auch Compliance-Verstöße in Bezug auf Qualitätsmängel, Behörden, Vertrieb, Marketing, Personalwesen, rechtliche Verstöße und andere Probleme gemeldet werden.

Meldung und Kommunikation

1. Verteilung dieses Verhaltenskodexes

Integra händigt jedem Mitarbeiter bei dessen Einstellung ein Exemplar dieses Verhaltenskodexes aus. Dies geschieht auch, wenn dieser Verhaltenskodex geändert wird. Integra kann diesen Verhaltenskodex entweder in Papierform oder auf elektronischem Wege verteilen. Darüber hinaus wird Integra diesen Verhaltenskodex auf ihrer externen Website veröffentlichen. Integra steht es frei, von Zeit zu Zeit und sofern gesetzlich zulässig, von seinen Mitarbeitern zu verlangen, Prüfungen zu diesem Kodex abzulegen, um dadurch sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter mit dem Kodex vertraut sind. Diese formellen Bekanntmachungen sind jedoch kein Ersatz für die informelle Durchsetzung des Kodexes. Achten Sie darauf, mit den Ihnen unterstellten Mitarbeitern über das Compliance-Programm zu sprechen, und vergewissern Sie sich, dass diese den Inhalt des Programms verstanden haben.

2. Kommunikation mit Medien

Integra gestattet nur bestimmten Mitarbeitern den Kontakt mit den Medien. Sämtliche Medienanfragen sind direkt an den Director of Corporate Communications (etwa: Leiter für Unternehmenskommunikation) weiterzuleiten. Zudem ist Integra in einer stark regulierten Branche tätig, so dass uns Regierungen/Behörden häufig um Auskunft bitten. Unsere Mitarbeiter müssen sämtliche Informationsanfragen von Regierungsbehörden an die Rechtsabteilung oder die Abteilung für regulatorische Angelegenheiten weiterleiten.

3. Wie man potenzielle Verstöße gegen die Richtlinien meldet

Niemand darf Vergeltung an einer Person üben, die gutgläubig auf einen Verstoß gegen den Kodex hinweist oder an der Untersuchung eines potenziellen Verstoßes beteiligt ist.

- a. Außerhalb von Europa auftretende Probleme, die von einem Mitarbeiter gemeldet werden, dessen Arbeitsplatz sich außerhalb Europas befindet
 1. Was muss gemeldet werden?

Wenn Sie der Auffassung sind, dass Sie oder ein anderer Mitarbeiter gegen ein Gesetz, eine Vorschrift oder diesen Kodex (einschließlich aller Richtlinien und Verfahren) verstoßen haben, sich in irgendeiner Form nicht ethisch korrekt verhalten haben oder wenn Sie andere Bedenken in Bezug auf einen Compliance-Verstoß haben, so sind Sie verpflichtet, dies Ihrem Vorgesetzten, Ihrem Abteilungsleiter oder dem Corporate Compliance Officer mitzuteilen. Wenn Sie nicht genau

VERHALTENSKODEX

wissen, ob ein bestimmter Vorfall gemeldet werden muss, wenden Sie sich bitte an Ihren direkten Vorgesetzten, Ihren Abteilungsleiter, den Corporate Compliance Officer oder die Rechtsabteilung. Wenn Sie anonym bleiben möchten oder es Ihnen unangenehm ist, eine der oben genannten Personen zu kontaktieren, wenden Sie sich an die Hotline von Integra.

2. Meldung von Verstößen über die Hotline

Integras Hotline-System ist Ihre anonyme und vertrauliche Möglichkeit, Probleme zu melden. Das Melden über die Hotline erfolgt in drei Schritten:

Schritt 1: Zugang: Wählen Sie eine dieser drei Optionen:

Betriebsinternes Netzwerk	Öffentliches Internet	Gebührenfreie Rufnummer
Klicken Sie auf den Link auf der Intranetseite von Integra. Über diesen Link gelangen Sie direkt auf die sichere Startseite.	Öffnen Sie mit jedem internetfähigen Computer die Seite www.integralife.com/ethicspoint und befolgen Sie die Anweisungen unter „Einen Bericht abgeben“	Wählen Sie die Rufnummer +1-800-229-5274 oder +1-888-279-6256. Ein Mitarbeiter der Hotline hilft Ihnen, den Verstoß zu melden

Schritt 2: Bericht erstatten: Nehmen Sie so viele Informationen wie möglich in Ihren Bericht auf. Erwähnen Sie wirklich alles, was Sie wissen. Diese Informationen sollte Ihr Bericht mindestens enthalten:

- **Wer:** Welche Personen – inklusive Titel – waren an dem Vorfall beteiligt?
- **Was:** Was genau hat sich ereignet?
- **Wo:** An welchem Ort hat sich der Vorfall ereignet?
- **Wann:** Wann und über welche Dauer hat sich der Vorfall ereignet?

Schritt 3: Nachbereitung: Wenden Sie sich fünf (5) Werktage nach Einreichen Ihres Berichts erneut an das Hotline-System, um zu überprüfen, ob das Unternehmen weitere Fragen oder Bitten hat.

b. In Europa auftretende Probleme, die von einem Mitarbeiter gemeldet werden, dessen Arbeitsplatz sich innerhalb Europas befindet

Um die Gesetze weltweit einzuhalten und hohe ethische Standards zu pflegen, hat Integra ein Hotline-System eingerichtet, das die Meldung und Untersuchung möglicher Verletzungen von bestimmten Arten von Verstößen, welche im Einzelnen unten aufgeführt sind, ermöglicht.

Integra unterstützt Sie dabei, zu versuchen, Ihre Probleme nach Möglichkeit lokal anzusprechen, indem sie diese an Ihren Vorgesetzten, Abteilungsleiter oder Standortmanager oder den lokal zuständigen Vertreter der Personalabteilung melden. In solchen Situationen werden die in Kenntnis gesetzten Personen sich an die verantwortliche Stelle wenden, zum Beispiel an ihren eigenen Vorgesetzten, den Standortmanager, den Vertreter der Personalabteilung, den Corporate Compliance Officer oder an die Mitarbeiter der Rechtsabteilung.

Da nur bestimmte Probleme über die Hotline gemeldet werden sollen, sollten Sie sich bei der Entscheidung, welches Problem über die Hotline mitgeteilt werden soll oder nicht, auf Ihr eigenes Urteilsvermögen verlassen, welches auf die Ausführungen in diesem Kodex aufbauen sollte.

1. Zweck des Mitarbeiter-Hotline-Meldesystems

Dieses Mitarbeiter-Hotline-Meldesystem soll andere Problem Meldemechanismen innerhalb der Unternehmensorganisation, welche die Mitarbeiter oder Ihre Vertreter nutzen können, egal ob rechtlicher oder betrieblicher Art, nicht ersetzen. Es ist uns jedoch klar, dass es Situationen geben kann, in denen es nicht möglich oder



ratsam ist, Meldung an den zuständigen Leiter oder Vertreter der Personalabteilung oder eine andere verantwortliche Person innerhalb des Unternehmens zu erstatten. In diesen Fällen können Sie die Angelegenheit über die Mitarbeiter-Hotline nach den unten dargestellten Richtlinien melden.

Das Melden von Problemen durch dieses Hotline-System ist nicht zwingend vorgeschrieben, und Integra wird keine Sanktionen gegen Mitarbeiter verhängen, die sich dafür entscheiden, das System nicht zu nutzen. Dies gilt auch für das gutgläubige Melden von Problemen. Allerdings kann Integra bei missbräuchlicher Nutzung des Systems Sanktionen gegen den jeweiligen Mitarbeiter verhängen.

2. Meldung von Problemen, bei denen Verdacht auf Fehlverhalten im Finanzbereich besteht

Das Hotline-System in Europa ist dafür vorgesehen, Integra-Mitarbeitern aller Verantwortlichkeitsebenen die Möglichkeit zu geben, gutgläubig Umstände mitzuteilen, die für Integra in Bezug auf die Bereiche Rechnungsführung-/legung und Finanzen ernsthafte Risiken bergen, insbesondere:

- Ungenauigkeiten in der Rechnungsführung-/legung und bei entsprechenden Rechnungsprüfverfahren, einschließlich fingierter Buchungen in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen von Integra sowie unangebrachte Zahlungen;
- Falschbuchungen;
- Steuerhinterziehung;
- das vorgetäuschte Einstellen von Personal, welches es tatsächlich gar nicht gibt;
- Bestechungen;
- Veruntreuung öffentlicher Gelder wie etwa Zuschüsse von regierungsnahen Behörden;
- versteckte Gelder oder Vermögenswerte.

Alle Informationen, die Integra über dieses Meldesystem erhält, werden an die entsprechende Untersuchungsgruppe weitergeleitet.

3. Meldung von Verstößen gegen das Kartellrecht

Weiterhin können Mitarbeiter Probleme, die nicht unter den obigen Unterabschnitt 2 fallen, über das Hotline-System melden, wenn ernsthafter Grund zu der Annahme besteht, dass Integra gegen Kartellrecht verstoßen könnte (hierunter ist das Kooperieren mit Wettbewerbern bezüglich Preisabsprachen oder andere wettbewerbsschädliche Vereinbarungen zu verstehen).

4. Meldung von Umständen, die nicht unter die in den Unterabschnitten 2 oder 3 aufgeführten Risiken fallen

Umstände, die nicht unter die in den Unterabschnitten 2 und 3 aufgeführten Risiken fallen, dürfen nicht über dieses Hotline-System gemeldet werden, da dies ein Verstoß gegen bestehende Datenschutzgesetze darstellen könnte. Falls eine solche Meldung gemacht werden sollte, wird ihr Verfasser an den zuständigen Vorgesetzten verwiesen und der Bericht selbst unverzüglich vernichtet oder archiviert.

5. Vertraulichkeit

Um die Informationen besser bearbeiten und den über das Hotline-System meldenden Mitarbeiter besser schützen zu können, verlangt Integra, dass sich Mitarbeiter von Integra-Tochtergesellschaften in Europa bei Meldung identifizieren. (Die Tochtergesellschaften in der Europäischen Union verfügen über Datenschutzbestimmungen, die sich von denen in den USA unterscheiden.) Im Gegenzug verpflichtet sich Integra, die Identität der meldenden Person, soweit wie möglich, vertraulich zu behandeln.

VERHALTENSKODEX

6. Bearbeitung der Meldung bei der Mitarbeiter-Hotline

Sie können die Meldung über einen der folgenden Wege abgeben:

Öffentliches Internet	Gebührenfreie Rufnummer
Öffnen Sie mit jedem internetfähigen Computer die Seite www.integralife.com/ethicspoint und befolgen Sie die Anweisungen unter „Einen Bericht abgeben“.	Öffnen Sie mit jedem internetfähigen Computer die Seite www.integralife.com/ethicspoint und klicken Sie auf „Klicken Sie hier um Anweisungen zum Wählen von gebührenfreien internationalen Nummern zu erhalten.“ Wählen Sie nun das Land aus, in dem Sie sich befinden, damit Ihnen die entsprechende länderspezifische Telefonnummer zugewiesen werden kann.

Bei Erstattung der Meldung erhalten Sie eine Berichtsnummer. Bitte notieren Sie diese und bewahren Sie diese an einem sicheren Ort auf. Bitte verwenden Sie diese Nummer zusammen mit einem von Ihnen gewählten Passwort, um sich nach fünf Werktagen über die Website oder die Telefon-Hotline wieder in das Hotline-System einzuloggen. Dadurch erhalten Sie die Möglichkeit, den Status der Meldung aufzurufen, mögliche Nachfragen zu beantworten oder weitere Informationen über die Meldung zu geben.

Der beteiligte externe Dienstleister EthicsPoint erstellt einen Bericht, der zur Prüfung an die Rechtsabteilung Europa zu Händen des Vice President, Law, Europe and LAPAC (etwa: Stellvertretender Leiter der Rechtsabteilung Europa) (nachfolgend „Data Controller“) (etwa: Datenprüfer) weitergeleitet wird. Der Data Controller hat seinen Sitz in Saint-Priest (Frankreich), Integra LifeSciences Services (France), 97 allée Alexandre Borodine, Parc Technologique de la Porte des Alpes, 69800 Saint Priest.

Sie können den bestehenden Verdacht auch direkt an unseren stellvertretenden Vice President, Law, Europe and LAPAC, unseren mit Compliance-Angelegenheiten beauftragten Senior Corporate Counsel oder unseren Corporate Compliance Officer melden. Nutzen Sie dazu die Kontaktdaten am Ende dieses Verhaltenskodexes.

Das Personal, das für die Bearbeitung der über das Hotline-System abgegebenen Meldungen zuständig ist, unterliegt einer verschärften Geheimhaltungspflicht im Sinne der Stellungnahme 1/2006 der Artikel-29-Datenschutzgruppe (Richtlinie 95/46/CE).

7. Kategorien der im Rahmen der Hotline aufgezeichneten personenbezogenen Daten

Bei jeder Meldung über das Hotline-System wird eine Datei mit den folgenden Daten generiert:

- Identität, Position und Kontaktdaten der Person, die den bestehenden Verdacht meldet, der Personen, die Gegenstand des Berichts sind, und der Personen, die am Empfang oder der Bearbeitung des Berichts beteiligt sind;
- die beschriebenen Tatsachen;
- die während der Untersuchung des gemeldeten Sachverhalts gesammelten Erkenntnisse;
- den Ausgang der Untersuchung;
- das Ergebnis der Mitarbeitermeldung.

8. Benachrichtigung der Person, die Gegenstand der Beschwerde ist

Sofern es geboten erscheint, zum Beispiel, wenn Integra Ermittlungen einleitet oder Beweise gesichert hat, wird Integra die Person, die Gegenstand einer Meldung über das Hotline-System ist, benachrichtigen. Integra muss dieser Person die Möglichkeit geben, ihren personenbezogenen Daten einzusehen, zu ändern oder zu löschen. Diese Rechte können über den Data Controller durchgesetzt werden.



9. Speicherung von personenbezogenen Daten

Im Zusammenhang mit dem Hotline-System erhobene Daten werden innerhalb von zwei Monaten ab Lösung des gemeldeten Problems vernichtet oder archiviert, außer bei laufenden Gerichtsverfahren. In diesem Fall können die Daten für einen Zeitraum gespeichert werden, der die Dauer des Verfahrens nicht überschreiten darf. Archivierte Daten werden in einem gesonderten Informationssystem gespeichert. Der Zugriff hierauf beschränkt sich allein auf die Personen, die für die Bearbeitung von Mitarbeitermeldungen zuständig sind und allein auf die folgenden Situationen:

- wenn zum Schutz der Interessen von Integra vor Gericht erforderlich;
- auf Anforderung von datenschutzrechtlich ermächtigten Dritten; oder
- auf Anforderung von Berechtigten, die auf personenbezogene Daten zugreifen und diese berichtigen dürfen.

Andere Daten werden vernichtet oder unverzüglich archiviert.

10. Meldung an nationale Datenschutzbehörden

Sofern nach örtlich geltendem Recht erforderlich, wird Integra dieses Hotline-System den zuständigen nationalen Datenschutzbehörden melden.

Falls Sie nach dem Lesen dieses Verhaltenskodexes noch Fragen haben, richten Sie diese bitte an Ihr lokales Management, Ihren lokalen Vertreter der Personalabteilung, an leitende Angestellte oder an folgende Personen:

Chief Compliance Officer

David Sirolly

Integra LifeSciences Corporation
311 Enterprise Drive
Plainsboro, New Jersey 08536, USA
Phone: +1 (609)-750-7865
david.sirolly@integralife.com

Integra ■ 311 Enterprise Drive, Plainsboro, NJ 08536
877-444-1122 USA ■ 609-275-0500 outside USA ■ 866-800-7742 fax
integralife.com



Integra and the Integra logo are trademarks of Integra LifeSciences Corporation.
©2017 Integra LifeSciences Corporation. All rights reserved. Printed in USA 2.5K