

NORMAS SOBRE ETICA Y CONDUCTA DE NEGOCIOS

Mayo 2011

INTEGRA[™]

LIMIT UNCERTAINTY



La Promesa de Integra

Integra se compromete a Limitar la Incertidumbre:

- 1 Haciendo simple todo lo que hace y toca.
- 2 Simplificando los procedimientos y productos para eliminar pasos innecesarios, reconociendo que el tiempo es su recurso más escaso.
- 3 Involucrando a los cirujanos en la creación de mejores productos y procedimientos, porque creemos que la cirugía es una mezcla de arte y ciencia.
- 4 Teniendo los mejores profesionales capacitados y dedicados a anticipar las necesidades de los cirujanos más ocupados.
- 5 Siempre entregando nuestros productos cuando y donde los necesite.
- 6 Reemplazando o reparando nuestros productos rápidamente, porque cada minuto cuenta.

Mensaje Del Gerente General (CEO)



Para todo el personal de Integra:

Limitar la incertidumbre, es nuestra promesa a nuestros clientes y a nosotros mismos. Aplicar ética y legalidad a nuestra gestión es una de las formas en la que limitamos la incertidumbre. No podremos tener éxito si no aplicamos este principio en todas las áreas de la Compañía. Es por eso, que cuando un líder dice: “Hazlo”, quiere decir que se logre algo de una forma ética y legítima, conforme a nuestras políticas, a nuestros procedimientos y a la ley.

Una conducta adecuada significa cumplir tanto con el espíritu como con la letra de la ley, así como también adoptar altas normas de ética empresarial y personal. Todas nuestras transacciones se basan en este principio, ya sean con clientes, proveedores, accionistas, colegas o entidades gubernamentales.

Contamos con su plena colaboración para garantizar que la reputación de Integra siga creciendo en todos los aspectos de nuestro negocio. Contacte al Departamento Jurídico o al Oficial de Cumplimiento Corporativo si tiene alguna pregunta sobre la interpretación o la implementación de estas normas o sobre cualquier otra política o procedimiento. Ética y principios sólidos combinados con trabajo duro, colegas dedicados y productos excepcionales, conducen a grandes resultados.

Gracias por su apoyo.

Peter Arduini
President and Chief Executive Officer



Introducción

La Junta Directiva de Integra LifeSciences Holdings Corporation (“Integra”) ha adoptado este Código de Conducta (“Código”) para proveer normas a los empleados de Integra con el fin de asegurar que llevemos a cabo nuestros negocios de una forma ética y conforme a las regulaciones.

Este Código y el Programa de Cumplimiento Corporativo incluyen todas nuestras políticas corporativas y los procedimientos estándares de funcionamiento operativo. Este Código constituye una guía para su conducta. Consulte al Departamento Jurídico o al Oficial de Cumplimiento Corporativo si tiene alguna pregunta sobre el mismo o sobre cualquier otro asunto que tenga que ver con cumplimiento. Recuerde que el Código no puede anticipar todas las situaciones que puedan surgir. Si se encuentra en una situación que el Código no menciona, le pedimos que use un buen criterio y si tiene inquietudes, pida ayuda a su Supervisor, al Gerente de su Departamento, a un representante del Departamento de Recursos Humanos, al Departamento Jurídico o al Oficial de Cumplimiento Corporativo. No dejando nada al azar, limitamos la incertidumbre de nuestros clientes y nosotros mismos.

Normas Sobre Etica y Conducta De Negocios



Principios básicos

1. Trabajar con principios éticos y honestos.

Integra valora el trato con honradez y ética de todos sus empleados, los miembros de la Junta Directiva y el personal Directivo: el uno con el otro, con nuestros clientes, con nuestros proveedores, con entidades gubernamentales y con nuestros competidores. Contamos con que los empleados actúen con integridad y dignidad personal. También esperamos que los empleados traten a todos con respeto, incluyendo a sus compañeros, clientes, proveedores o a quien traten por motivos de negocios. Como representantes de Integra, todos debemos actuar de una forma que refleje los valores establecidos en este Código.

2. Comunicar los problemas y ser honestos.

Contamos con la comunicación honesta de nuestros empleados. Si piensa que el personal Directivo no esta enterado o no toma acción sobre un problema, consulte a su Supervisor o a una persona con mas jerarquía en su Departamento o en la Compañía que pueda responder apropiadamente. Si no sabe quien es el responsable, pregúntele al Gerente de su Sección, a un representante de Recursos Humanos o al Oficial de Cumplimiento Corporativo. **Bajo ninguna circunstancia se tomara represalias en contra de un empleado quien de buena fe, denuncia la infracción de una política o de un procedimiento.**

Asimismo, se espera que todos los empleados sean honestos en lo que refiere a todos los negocios comerciales. Ya sea durante el relacionamiento con colegas o con personas fuera de Integra; los empleados no falsifiquen ni modifiquen impropriamente archivos, reportes, correspondencia u otros documentos. Lo más acertado aun en las situaciones más difíciles es actuar rápida y directamente antes que se transformen en problemas reales.

3. Tener presente que nuestros productos se usan para salvar vidas.

Hacemos y vendemos dispositivos médicos que los cirujanos usan para tratar pacientes y mejorar su calidad de vida. Debemos manejar esos productos como si fueran a ser usados en nosotros mismos o en nuestras familias o amigos. Las operaciones de Integra incluyendo el diseño, la fabricación, la distribución y la promoción de nuestros productos, son reguladas por diversas regulaciones gubernamentales (nacionales y extranjeras). Esperamos que los empleados entiendan sus responsabilidades laborales, las leyes, las políticas y los procedimientos a los cuales son sujetos en su rol en Integra. Especialmente debemos prestar atención a la garantía de calidad, al control de calidad, a la adhesión a buenas prácticas de fabricación, a las regulaciones del sistema de calidad, a las buenas practicas de laboratorio, a las buenas practicas de materias primas y a las normas para llevar a cabo estudios clínicos. Consulte al Departamento de Asuntos Reguladores o al Departamento de Calidad si tiene alguna pregunta.

Nuestra meta es asegurar la Calidad. Nuestro Departamento de Calidad se basa en estos cuatro principios fundamentales:

- Proveer productos que salvan vidas y que son seguros y efectivos.
- Mejorar continuamente nuestro Sistema Administrativo de Calidad, nuestros productos y nuestros servicios.
- Cumplir con los requisitos reguladores y satisfacer las necesidades de nuestros clientes y asociados.
- Entregar productos de alta calidad y servicios que logren la satisfacción completa del cliente.

4. Reportar la información financiera en forma eficaz y oportuna.

Integra presenta evidencia completa, precisa y oportuna en reportes y documentos que se presentan al gobierno así como también en todas las comunicaciones publicas, como por ejemplo, en comunicados de prensa y en presentaciones. Se espera que todos los empleados se aseguren que todos los reportes financieros, registros de contabilidad, cuentas de gastos, registros de horarios y otros documentos sean certeros, confiables y precisos.

Igualmente se espera que todo el personal ayude a garantizar que estos requisitos se cumplan reportando de inmediato cualquier incumplimiento de nuestras políticas financieras o procedimientos y cualquier sospecha de fondos o activos ocultos, anotaciones

Normas Sobre Etica y Conducta De Negocios

incorrectas o ficticias en los estados financieros o en los récords de Integra o cualquier pago realizado indebidamente según el procedimiento estipulado en este Código.

5. Interactuar con nuestros clientes y competidores con ética y garantizando el cumplimiento de los requisitos legales.

Integra limita la incertidumbre al realizar sus negocios con altos principios éticos y acorde a lo requiere la ley. Las leyes internacionales prohíben a los ejecutivos o a los empleados de Integra (ya sea por si mismos o indirectamente a través de una tercera persona, como por ejemplo un distribuidor) a:

- Dar sobornos, coimas o regalos a cualquier funcionario del gobierno, cliente, posible cliente o persona en posición de influenciar a un cliente con el fin de persuadirlo a tomar una decisión de compra favorable a la empresa;
- Ponerse de acuerdo con un competidor a modificar o compartir precios, dividir o repartir mercados o limitar de alguna forma la competencia honesta y abierta;
- Participar en un boicot o involucrarse en ciertas transacciones exclusivas o acuerdos sobre precios sin el permiso del Departamento Jurídico;
- Directa o indirectamente, vender productos que están sujetos a leyes de los Estados Unidos, las leyes de Europa u a otras leyes que prohíben la venta los mismos a ciertas entidades o dentro de ciertos países;
- Hacer afirmaciones sobre nuestros productos que no se alinean a lo comunicado por la Compañía. La función de nuestros productos así como la de los materiales de promoción usados durante la venta de los mismos, es únicamente aquella designada por la Compañía. Además, nuestra publicidad debe ser siempre veraz y debe ser ofrecida a todos nuestros clientes equitativamente;
- Involucrarse en practicas desleales de comercio, malversación de secretos comerciales, engaños, intimidación o practicas deshonestas similares;
- Cometer cualquier tipo de fraude o ayudar a otra persona a cometerlo; o Estafar a un proveedor de salud o a una entidad gubernamental.

Además de estos principios, esperamos que el personal cumpla con otras leyes que se aplican a la forma en la que Integra mercadea y vende sus productos. Con ese fin, Integra ha adoptado el Código AdvaMed de Ética así como también el Código de Practicas de Negocios de EucoMed. Asimismo, Integra ha establecido políticas y procedimientos detallados que gobiernan más específicamente las interacciones de Integra con profesionales médicos y clientes. Estas políticas son: la Política sobre Descuentos, la Política sobre Viajes y Costos, la Política sobre el Relacionamiento con Profesionales de la Salud y cualquier otra política relacionada a leyes antisoborno. También, Integra ha adoptado varios procedimientos estándares de funcionamiento operativo en cuanto a lo que refiere al mercadeo de sus productos. En el futuro Integra podrá adoptar mas políticas o cambiar las existentes con el fin de proveer pautas en cuanto al relacionamiento con el mercado. Consulte al Departamento Jurídico si tiene preguntas sobre la interpretación de estas políticas o como se aplican.

6. Evitar conflictos de intereses.

Se espera que los empleados eviten los conflictos de intereses. En particular, se espera que los empleados no:

- Representen a Integra en ninguna transacción en la cual tienen un interés personal económico;
- Usen por motivos personales información confidencial, valiosa o interna obtenida durante el transcurso de sus tareas para Integra o hagan dicha información accesible a personas fuera de la Compañía a menos que un representante corporativo autorizado lo haya solicitado;
- Competir con Integra o ayudar a otra persona a competir con Integra en sus negocios en ninguna transacción en la cual Integra tenga o pueda tener participación o involucrarse en trabajo que discrepe con sus responsabilidades laborales;



- Aceptar regalos, servicios o dinero de un proveedor de Integra que pudieran influir o dar la impresión de influir en su criterio;
- Usar la posición de un empleado de Integra para sacar provecho propio o para ayudar a otros a beneficiarse a expensas de Integra.

7. Tratar a nuestros empleados con respeto y acorde a las normativas vigentes.

Para Integra una parte esencial de su Misión y sus metas es tratar a sus empleados justamente. Integra espera que sus empleados traten a los demás con respeto, conforme a las leyes locales de trabajo y empleo. Integra se compromete a brindar las mismas oportunidades laborales a todos los aspirantes calificados y a todos los empleados. Consulte con su representante de Recursos Humanos si tiene preguntas sobre las leyes locales.

8. Proteger los activos de la Compañía.

Es nuestra responsabilidad lograr ganancias para nuestros accionistas, quienes son dueños de nuestra compañía y para quienes trabajamos. Por lo tanto:

- Usted es responsable de los bienes de Integra, incluyendo su dinero y sus activos y sólo puede usarlos para el beneficio de la Compañía;
- Integra espera que sus empleados usen un buen criterio al administrar y gastar su dinero y sus bienes;
- Integra espera que sus empleados protejan su propiedad intelectual manteniendo en secreto sus innovaciones, sus secretos comerciales, sus estrategias y otras informaciones confidenciales;
- Sólo puede revelar información confidencial a otros empleados de Integra cuando sea estrictamente necesario;
- No compre ni venda acciones de Integra para su ganancia personal, si tiene información interna (no publica) o si de algún modo esto significase una infracción a las políticas de la Compañía o a las leyes locales. Ejemplos de información interna incluyen: resultados o pronósticos financieros, posibles fusiones o adquisiciones, liquidaciones de empresas o empresas conjuntas, avances relevantes de los productos, evolución substancial de litigios o cambios importantes en la dirección del negocio. Los empleados No deben revelar esta información a personas fuera de la Compañía.

9. Respetar que la información personal es confidencial.

La información personal es confidencial y puede pertenecer a clientes, pacientes, empleados o socios comerciales. Algunos ejemplos de información personal son: números de seguro social, información sobre un paciente, información sobre pruebas clínicas, información sobre la salud de individuos e información sobre los empleados. Se espera que los empleados entiendan las limitaciones sobre el uso de dicha información. A menos que sea necesario para cumplir con su trabajo, se espera que los empleados no revelen información personal a cerca de alguien más a terceras personas, a menos que esto haya sido aprobado previamente por el Departamento Jurídico. Pedimos al personal que le notifique al Departamento Jurídico o al Departamento de Recursos Humanos si tienen conocimiento de que información personal sobre alguien ha sido revelada.

10. Preocuparse por la salud y la seguridad de nuestros empleados y de aquellos afuera de Integra.

Integra limita la incertidumbre al hacer negocios de una forma segura y con conformidad que promueve la salud de sus empleados, sus clientes, la comunidad y el medio ambiente. Lo alentamos a tomar conciencia sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad laboral y a seguir las reglas de salud y seguridad reportando accidentes, lesiones, maquinaria peligrosa, procedimientos o condiciones. Frente a condiciones o prácticas que considera quebrantan las regulaciones aplicables o establecidas por los Programas de Salud y Seguridad o si tiene dudas sobre las Políticas de Salud y Seguridad, diríjase al Coordinador de Salud y Seguridad o al Director Corporativo de Salud y Seguridad.

Normas Sobre Etica y Conducta De Negocios

11. Acatar la ley.

Aunque no se encuentren especificadas en este Código o en otras políticas de Integra, debemos cumplir con todas las leyes aplicables. La administración local es responsable de interpretar las leyes locales y debe pedir asesoría al Departamento Jurídico si tiene preguntas sobre las mismas.

Asimismo, se espera que los bienes de Integra, tales como computadoras y sistemas de correo electrónico, no sean usados para infringir leyes o políticas de la Compañía, como por ejemplo enviar mensajes ofensivos, usar sitios de Internet inapropiados o enviar información confidencial sin permiso. El uso imprudente del correo electrónico y el Internet, aun con las mejores intenciones, puede causar serios problemas a Integra. Lo instamos a usar el correo electrónico y el Internet cuidadosamente, específicamente cuando se envía información por sitios de medios sociales que tengan detalles relacionados a su trabajo en Integra.

¿Qué es el Programa de Cumplimiento?

Nos esforzamos por cumplir con leyes nacionales, estatales y locales, así como también con nuestras propias políticas y procedimientos. Para ello, es importante que lea y entienda este Código. Si tiene preguntas o inquietudes, diríjase a su Supervisor o al encargado de su Departamento. Integra puede modificar, controlar o revisar este Código cuando lo considere necesario.

Integra espera que el personal colabore con auditorías e investigaciones ya sean internas o externas. Del mismo modo, el personal no hará declaraciones falsas o engañosas durante una auditoría o una investigación, ni tomará ninguna otra acción que pudiese interferir o influenciar indebidamente una auditoría, una inspección o una investigación sobre Integra.

El **Oficial de Cumplimiento Corporativo** supervisa el acatamiento de todas las leyes aplicables, de este Código y de todas las políticas y los procedimientos de Integra que estén relacionados. Dirige el Programa de Cumplimiento Corporativo e informa al Comité de Cumplimiento Corporativo. También maneja y revisa los resultados de investigaciones sobre incumplimientos, determina lo que el Comité de Cumplimiento Corporativo revisa y garantiza que el Comité de Auditores de la Junta Directiva reciba reportes y revise asuntos de mala conducta en potencia. Por último, el Oficial de Cumplimiento Corporativo garantiza que Integra mantenga un programa de capacitación eficaz sobre asuntos de cumplimiento.

El **Comité de Cumplimiento Corporativo** esta compuesto por funcionarios corporativos. Su propósito es mantener e implementar el Programa de Cumplimiento Corporativo. Igualmente, es responsable por establecer estándares y procedimientos de cumplimiento los cuales son designados en este Código de Conducta y en las políticas operativas. El Comité de Cumplimiento Corporativo se reúne dos veces al año o cuando es necesario. También provee reportes periódicos al Comité de Auditores de la Junta Directiva sobre resultados del Programa de Cumplimiento Corporativo y sobre cualquier asunto de incumplimiento.

La **Línea de Consulta** de Integra es una parte importante del Programa de Cumplimiento. La misma permite al personal reportar serios riesgos a la Compañía sobre delitos financieros los cuales son parte de nuestra obligación en cuanto a auditorías y controles establecidos en el Decreto Sarbanes Oxley adoptado en Julio del 2002 por el gobierno de los Estados Unidos. Cuando la ley lo permite, la Línea de Consulta también puede ser usada para reportar problemas de incumplimiento que tienen que ver con calidad, regulaciones, ventas, mercadeo, recursos humanos, jurídicos y otros asuntos.

Cobertura y comunicación

1. Comunicar el Código de Conducta

Cada empleado recibirá una copia de este Código de Conducta al comenzar su empleo con Integra o cuando se modifique el mismo. La distribución será en forma escrita o electrónica. Además Integra publicará este Código en su sitio de Internet externo. Periódicamente y acorde con lo permitido por la ley, Integra podrá solicitar ciertas certificaciones al personal para garantizar que todos los empleados tienen conocimiento de este Código. Estos requisitos oficiales no substituyen la reafirmación informal del mismo. Asegúrese de hablar sobre el programa de cumplimiento con las personas que están bajo su cargo y que las mismas lo entiendan.



2. El contacto con los medios de comunicación.

Solamente determinadas personas pueden hablar con la prensa. El personal debe enviar todas las preguntas de los medios de comunicación al Director de Comunicaciones Corporativas. Asimismo, los negocios de Integra están altamente regulados y muchas veces los gobiernos buscan información sobre nosotros. El personal debe dirigir todos los pedidos de información de cualquier agencia gubernamental al Departamento Jurídico o al Departamento Regulador.

3. ¿Cómo reportar una inquietud de incumplimiento?

Nadie tomará represalias contra un empleado quien de buena fe, denuncia la infracción al Código o colabora en la investigación de una denuncia.

a. Casos que suceden fuera de Europa y que son reportados por un empleado que trabaja fuera de Europa

1. Que reportar

Si considera que usted u otro empleado ha infringido una ley, una regulación o este Código (incluyendo todas las políticas y los procedimientos), o se ha visto envuelto en cualquier forma de conducta inmoral o si tiene inquietudes sobre asuntos de cumplimiento, debe reportar dicha información a su Supervisor o al encargado de su Departamento o al Oficial de Cumplimiento Corporativo. Si tiene dudas sobre reportar o no una situación, diríjase a su Supervisor inmediato, al Gerente de Departamento, al Oficial de Cumplimiento Corporativo o al Departamento Jurídico. Si desea permanecer en el anonimato o no se siente cómodo de contactar a ninguna de las personas mencionadas, use la Línea de Consulta de Integra.

2. Como presentar un reporte usando la Línea de Consulta

La Línea de Consulta de Integra es una herramienta para plantear inquietudes de forma anónima y confidencial. El proceso para presentar un reporte tiene tres pasos:

Paso 1: Acceso: Utilice cualquiera de estas tres opciones:

Red de la Compañía	Internet	Línea telefónica gratuita
Usando el enlace que se encuentra en el sitio Intranet de Integra, será dirigido a una pagina segura.	Usando cualquier computadora que tenga acceso a Internet, vaya al sitio www.integralife.com/ethicspoint y siga las instrucciones indicadas en “Enviar un reporte”.	Llame al 1-800-229-5274 o 1-888-279-6256. Alguien lo asistirá para enviar su reporte.

Paso 2: Completar un reporte: Incluya toda la información que pueda en el reporte. Como mínimo, se requiere que incluya:

- **Quién:** personas involucradas en el incidente, incluya el cargo;
- **Qué:** qué ocurrió específicamente;
- **Dónde:** el lugar físico del incidente; y
- **Cuándo:** la hora y la duración del incidente.

Paso 3: Seguimiento: Cinco (5) días después que finalizo de completar el reporte, vuelva a la Línea de Consulta y revise si la Compañía tiene alguna pregunta o solicitud.

b. Asuntos que ocurren dentro Europa o que son reportados por un empleado que trabaja en Europa

Para cumplir con las leyes internacionales y para mantener altos estándares de ética, Integra adoptó un sistema de Línea de Consulta para reportar e investigar posibles infracciones de cumplimiento, la cuales se mencionan a continuación.

Normas Sobre Etica y Conducta De Negocios

Integra prefiere dentro de lo posible que los problemas sean reportados localmente, ya sea a su Supervisor, al Gerente de su Departamento o Sección, a un representante de Recursos Humanos, al Oficial de Cumplimiento Corporativo o a miembros del Departamento Jurídico.

No todos los asuntos pueden ser reportados usando la Línea de Consulta, por lo tanto use su criterio y la información que esta guía le ofrece, determine si el problema en cuestión puede ser reportado o no a través de la Línea de Consulta.

1. El propósito del sistema de la Línea de Consulta

El sistema de Línea de Consulta no tiene como propósito el substituir otros mecanismos de reporte dentro de la organización corporativa, ya sean jurídicos o gerenciales que el personal o sus representantes puedan utilizar. Entendemos que existen circunstancias en las cuales reportar un asunto al Gerente responsable, a un representante de Recursos Humanos o a cualquier otra persona responsable de la Compañía es claramente imposible o no es recomendable. En estos casos, puede reportar el asunto a la Línea de Consulta de acuerdo a las siguientes guías. Reportar inquietudes usando el sistema de Línea de Consulta no es obligatorio. Integra no sancionará a quienes no decidan usarlo. Lo mismo sucede si un empleado decide usarlo de buena fe. Sin embargo, si un empleado lo usa de mala fe, Integra podrá tomar medidas en contra de éste.

2. Reportar hechos que conciernen a posibles fechorías financieras ilícitas

El sistema de Línea de Consulta en Europa tiene como fin permitirle al personal de Integra, sin importar su cargo, reportar de buena fe hechos relacionados exclusivamente a riesgos contables u a otros riesgos financieros para Integra, incluyendo:

- Inexactitudes contables y procedimientos contables de auditoria, incluyendo anotaciones incorrectas en los estados financieros y en los récords de Integra y pagos indebidos;
- Anotaciones ficticias;
- Fraudes fiscales;
- Declarar la contratación de personal que en realidad, no existe;
- Soborno;
- Malversación de fondos públicos como por ejemplo subsidios del gobierno o autoridades relacionadas; o
- Fondos o activos escondidos.

La información adquirida a través del sistema de reportes será enviada al grupo de investigación apropiado.

3. Reportar una infracción a las leyes antimonopolios

El personal puede reportar hechos que no pertenecen a la subsección 2 (arriba) usando la Línea de Consulta, cuando existen serios motivos para pensar que Integra podría estar infringiendo leyes antimonopolios (por ejemplo, colabora con un competidor para modificar precios o de lo contrario, esta de acuerdo en evitar una verdadera competencia).

4. Reportar asuntos no relacionados a los riesgos mencionados en la subsección 2 o 3 (arriba)

El personal no debe usar la Línea de Consulta para reportar asuntos no relacionados a los riesgos mencionados en la subsecciones 2 o 3 porque esto podría infringir leyes de privacidad. En el caso que un empleado presente un reporte así, se aconsejará al autor de dicho reporte a hablar con su Supervisor y se destruirá o archivará el reporte inmediatamente.



5. Confidencialidad

Para mejorar el proceso y para protección del empleado que presenta un reporte usando el sistema de la Línea de Consulta, Integra requiere que los empleados de empresas subsidiarias de Integra situadas en Europa (quienes tienen leyes de privacidad que difieren con las leyes de los Estados Unidos y de la Unión Europea) se identifiquen al momento de presentar su reporte. Integra manejará la identidad de quien hace el reporte con la mayor confidencialidad posible.

6. El proceso de Línea de Consulta del empleado

Para reportar una alerta usted puede usar uno de los siguientes métodos:

Internet	Línea telefónica gratuita
Usando cualquier computadora que tenga acceso a Internet, vaya al sitio www.integralife.com/ethicspoint y siga las instrucciones indicadas en “Enviar un reporte”.	Usando cualquier computadora que tenga acceso a Internet, vaya al sitio www.integralife.com/ethicspoint y presione sobre “Presione aquí para hacer un reporte por teléfono”. Luego, para ver el número telefónico apropiado, seleccione el país donde se encuentra.

Una vez que envíe el reporte, recibirá un número de confirmación. Anótelos y guárdelos en un lugar seguro. Use este número junto con la contraseña que eligió para volver al sistema de Línea de Consulta a través del Internet o del teléfono 5 días más tarde. En ese entonces podrá revisar el progreso de su reporte, responder preguntas de seguimiento o proveer información adicional.

EthicsPoint, es la Agencia independiente que emitirá y enviará el reporte de la investigación al Vicepresidente Jurídico de Europa y LAPAC (el “Director de Datos”). La dirección del Director de Datos es: 97 allée Alexandre Borodine, Integra LifeSciences Services (Francia), Parc Technologique de la Porte des Alpes, 69800 Saint Priest.

Usted también puede reportar la sospecha de una infracción directamente al Vicepresidente Jurídico de Europa y LAPAC, al Asesor Jurídico a cargo del Cumplimiento o al Oficial de Cumplimiento Corporativo. Los datos para comunicarse con estas personas se encuentran al final de este Código de Conducta.

Los individuos representantes de procesar los reportes a través de la Línea de Consulta están sujetos a estrictas normas de confiabilidad según la Opinión 1/2006 del Artículo 29 del Partido Laboral sobre Protección de Datos (Data Protection Working Party) Directiva 95/46/CE.

7. Datos personales que son almacenados en el Sistema de Línea de Consulta

Cada reporte que se emite a través del sistema de Línea de Consulta genera un expediente que contiene los siguientes datos:

- La identidad, el cargo y los datos personales del individuo que crea el reporte, los individuos que son objetos del reporte y los individuos involucrados en recopilar datos o procesar el reporte;
- Los hechos reportados;
- La información obtenida durante la investigación;
- El resultado de la investigación; y
- Los resultados del reporte del empleado.

8. Notificación a la persona objeto de la queja

El individuo objeto de una queja, será notificado sobre la misma cuando se considere apropiado, por ejemplo cuando

Normas Sobre Etica y Conducta De Negocios

Integra inicia una investigación o después de haber tomado medidas para conservar la evidencia. Integra le dará la oportunidad de acceder, modificar o borrar sus datos personales. Estos derechos son impuestos por el Director de Datos.

9. Almacenamiento de datos personales

Los datos que provienen del sistema de Línea de Consulta serán destruidos o archivados durante los dos meses siguientes a la resolución del reporte. Los datos deben ser guardados por un tiempo que no puede exceder a la duración del proceso jurídico. Los datos almacenados se archivan en un sistema de información independiente. El acceso a los mismos esta restringido para los individuos a cargo de procesar el reporte del empleado y a las siguientes circunstancias solamente:

- Cuando es necesario para defender a Integra frente a la Corte;
- Cuando es requerido por una tercera parte autorizada bajo la legislación de privacidad de datos; o
- Cuando es requerido por una persona que tiene derechos de acceso y rectificación de sus datos personales.

Otros datos deben ser destruidos o archivados inmediatamente.

10. La declaración a las Autoridades nacionales de datos personales

Integra declarara el sistema de Línea de Consulta a las autoridades competentes de datos personales, cuando las leyes locales así lo indiquen.



Si después de leer este Código de Conducta aun tiene preguntas, diríjelas a su administración local, a su representante local de Recursos Humanos, a los altos Directivos, o al:

Jefe Oficial de Cumplimiento

David Sirolly

Integra LifeSciences Corporation
311 Enterprise Drive
Plainsboro, New Jersey 08536, USA
Teléfono: +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

