

Standard di Condotta Aziendale ed Etica

2017

INTEGRATM

LIMIT UNCERTAINTY



Le promesse del marchio Integra

In che modo Integra promette di limitare l'incertezza

- 1 Rendendo il più semplice possibile tutto ciò che toccate e che fate
- 2 Semplificando le procedure e i prodotti per eliminare i passaggi non necessari, riconoscendo che il tempo è la vostra risorsa più limitata
- 3 Coinvolgendo i chirurghi nella creazione di prodotti e procedure migliori, poiché crediamo che la chirurgia sia un mix di arte e scienza
- 4 Formando al meglio professionisti capaci di prevedere e anticipare le esigenze dei chirurghi più impegnati
- 5 Fornendo i nostri prodotti quando e dove vi servono, ogni volta
- 6 Sostituendo o riparando rapidamente i prodotti, perché anche i minuti contano

Un messaggio dall'Amministratore Delegato



A tutti i dipendenti Integra

Promettiamo ai nostri clienti e a noi stessi di limitare l'incertezza. Per riuscirci, uno dei modi consiste nel fare business rispettando le leggi e l'etica. Non possiamo avere successo, e non lo avremo, se non applichiamo questo principio nell'intera azienda. Di conseguenza, quando un leader dice “Fallo” significa che dovete agire in modo etico e legale – rispettando le nostre politiche, le nostre procedure e la legge.

Condotta appropriata significa rispettare la legge in ciò che dice e nel suo spirito, ma anche adottare standard elevati di etica aziendale e personale. In tutto ciò che facciamo con i clienti, i fornitori, gli azionisti, i colleghi o le agenzie governative, dobbiamo vivere questo principio.

Ci aspettiamo la vostra piena collaborazione nel garantire che la reputazione di Integra resti solida in ogni cosa che facciamo. Se avete domande sull'interpretazione o sull'applicazione di questi standard, o di qualsiasi altra politica o procedura, contattate l'Ufficio Legale o il Direttore Generale Conformità. Etica e principi solidi, quando abbinati a duro lavoro, dedizione e prodotti eccellenti, portano a ottimi risultati.

Grazie per il vostro sostegno.

Peter Arduini
Presidente e Amministratore Delegato



Introduzione

Il Consiglio d'amministrazione di Integra LifeSciences Holdings Corporation ("Integra") ha adottato questo Codice di Condotta ("Codice") il 17 maggio 2011 con l'obiettivo di fornire standard ai dipendenti di Integra, in modo da garantire che le nostre attività vengano svolte in modo etico e conforme.

Questo Codice e il Programma di Conformità aziendale contengono tutte le politiche e le procedure operative standard della nostra azienda. Questo Codice sostituisce il Codice di Condotta di Integra Lifesciences Holdings Corporation e delle sue consociate di Stati Uniti e Porto Rico, revisionato nell'aprile 2004, e il Codice di Condotta Integra per l'Europa del marzo 2009. Questo Codice deve guidare il vostro comportamento. Se avete domande su questo Codice o qualsiasi altro dubbio relativo alla conformità, contattate l'Ufficio Legale o il Direttore Generale Conformità. Ricordate che il Codice non può coprire tutte le situazioni. Se vi trovate in una situazione non affrontata dal Codice, vi chiediamo di usare il vostro buon senso e, in caso di dubbi, di chiedere aiuto al vostro supervisore, responsabile di reparto o referente delle risorse umane, oppure all'Ufficio Legale o al Direttore Generale Conformità. Non lasciando nulla al caso, limitiamo l'incertezza per i nostri clienti e per noi stessi.

Standard di condotta aziendale ed etica



Principi basilari

1. Lavoriamo in modo etico e onesto.

Integra dà valore all'onestà e ai comportamenti etici di tutti i propri dipendenti, membri del Consiglio d'amministrazione e dirigenti: gli uni nei confronti degli altri, nei confronti dei nostri clienti e fornitori, nei confronti delle agenzie governative e dei nostri concorrenti. Chiediamo ai nostri dipendenti di agire con integrità e dignità personali. Chiediamo inoltre ai nostri dipendenti di trattare con rispetto le persone: i colleghi, i clienti, i fornitori e chiunque incontrino per motivi di lavoro. Come rappresentanti di Integra, tutti noi dobbiamo agire in un modo che rifletta i valori descritti in questo Codice.

2. Quando sorge un problema, comunichiamo e diciamo la verità.

Facciamo affidamento sulla comunicazione onesta da parte dei nostri dipendenti. Se pensate che i dirigenti non siano al corrente di un problema o non lo stiano affrontando, contattate un supervisore o un collega senior nel vostro reparto o nell'azienda che vi sappia rispondere adeguatamente. Se non sapete chi è il responsabile, rivolgetevi al vostro manager di sede, al vostro referente delle risorse umane o al Direttore Generale Conformità. In Integra, nessuno può attuare ritorsioni contro un dipendente che in buona fede richiama l'attenzione su una violazione di una politica o procedura, in nessuna circostanza.

Inoltre, i nostri dipendenti sono tenuti a dire la verità nell'ambito di tutte le attività lavorative. I dipendenti non possono falsificare né modificare in modo improprio registri, report, corrispondenza o altri documenti, né nell'ambito di interazioni con i colleghi né nell'ambito di interazioni con persone esterne a Integra. Il modo migliore per affrontare anche la più difficile delle situazioni è agire con rapidità e in modo diretto.

3. Vi ricordiamo che realizziamo prodotti usati per salvare vite.

Ogni giorno, produciamo e vendiamo dispositivi medicali che i chirurghi usano per trattare i pazienti e migliorare la loro qualità della vita. Dobbiamo trattare i nostri prodotti come se fossero destinati a noi stessi, ai nostri famigliari o amici. Sono molte le leggi e normative nazionali ed estere che regolano le attività di Integra, incluse la progettazione, la produzione, la distribuzione e la promozione dei nostri prodotti. Ci aspettiamo che i dipendenti capiscano le proprie responsabilità e le leggi, le politiche e le procedure che si applicano al loro ruolo in Integra. Dobbiamo prestare particolare attenzione alla garanzia e al controllo della qualità, nonché al rispetto delle buone pratiche di produzione (good manufacturing practices, GMP), delle normative sul sistema di qualità (quality system regulations, QSR), delle buone pratiche di laboratorio (good laboratory practices, GLP), delle buone pratiche in tema di tessuti (good tissue practices, GTP) e delle linee guida sull'esecuzione di studi clinici. Se avete domande, contattate il Reparto Regolamentazione o il Reparto Qualità.

La garanzia della qualità è il fulcro di ciò che facciamo. Il nostro Reparto Qualità poggia su questi quattro principi fondamentali:

- ci impegniamo a fornire prodotti capaci di salvare la vita, che siano sicuri ed efficaci;
- ci impegniamo a migliorare continuamente il nostro Sistema di gestione della Qualità, i nostri prodotti e i nostri servizi;
- ci impegniamo a rispettare i requisiti normativi e a soddisfare le esigenze dei nostri clienti e partner;
- diamo il massimo per fornire prodotti e servizi di alta qualità, in modo da raggiungere la totale soddisfazione del cliente.

4. Comunichiamo le informazioni finanziarie in modo corretto e tempestivo.

Integra fornisce dati completi e accurati all'interno dei report e documenti che invia al governo nei tempi previsti, nonché attraverso altre forme di comunicazione pubblica quali i comunicati stampa e le presentazioni. I dipendenti sono tenuti a garantire che tutti i report finanziari, i registri contabili, le note spese, i fogli ore e gli altri documenti siano veritieri, corretti e completi.

Ci aspettiamo inoltre che tutti i dipendenti contribuiscano a fare in modo che l'azienda soddisfi questi requisiti, segnalando prontamente qualsiasi non conformità alle nostre politiche e procedure finanziarie, qualsiasi sospetto di fondi o asset nascosti, qualsiasi voce falsa o artificiale nei libri e registri finanziari di Integra e qualsiasi pagamento improprio ai sensi della procedura definita in questo Codice.

Standard di condotta aziendale ed etica

5. Interagiamo con i nostri clienti e concorrenti in modo etico e in linea con i requisiti legali.

Integra limita l'incertezza facendo business con elevati standard etici e rispettando la legge. Le leggi internazionali richiedono che nessun dirigente o dipendente di Integra possa (in prima persona o indirettamente attraverso un altro soggetto, come ad esempio un distributore):

- pagare tangenti, bustarelle o doni ad alcun funzionario pubblico, cliente, potenziale cliente o persona che sia in condizione di influenzare un cliente (inclusi medici e altri professionisti sanitari), con l'intento di influenzare una decisione di acquisto;
- accettare di fissare o spartire prezzi con un concorrente, dividere o assegnare il mercato con un concorrente o in altro modo limitare la concorrenza libera e leale;
- partecipare a boicottaggi o avviare determinate trattative esclusive e accordi di discriminazione sui prezzi senza l'autorizzazione dell'Ufficio Legale;
- vendere prodotti, direttamente o indirettamente, che ai sensi di leggi statunitensi, europee o di altri Paesi non devono essere venduti a specifiche entità o in specifici Paesi;
- fare affermazioni sui nostri prodotti che non sono in linea con le indicazioni comunicate dall'Azienda per quegli stessi prodotti; le prestazioni dei prodotti e materiali promozionali che usiamo nella vendita dei nostri prodotti devono essere soltanto quelle divulgate dall'Azienda; inoltre, le nostre pubblicità devono sempre essere veritiere e venire proposte equamente a tutti i clienti;
- partecipare a pratiche commerciali scorrette, appropriazioni indebite di segreti commerciali, inganni, intimidazioni e analoghe pratiche scorrette;
- commettere alcun tipo di frode, o aiutare una qualsiasi altra persona a commettere una frode. Accertatevi di non aiutare alcun cliente a frodare compagnie di assicurazione sulla vita o agenzie governative.

Oltre a questi principi, chiediamo ai dipendenti di rispettare le altre leggi che si applicano ai modi in cui Integra commercializza e vende i suoi prodotti. A tal fine, Integra ha adottato il Codice Etico AdvaMed e il Codice di Comportamento aziendale EucoMed. Integra ha inoltre stabilito politiche e procedure dettagliate che regolano più specificamente le interazioni di Integra con i professionisti sanitari e i clienti. Tali politiche includono la Politica sugli sconti, la Politica su viaggi e spese, la Politica sulle interazioni con i professionisti sanitari, la Politica sui consulenti e qualsiasi altra politica correlata alla conformità alle leggi anticorruzione. Integra ha anche adottato varie procedure operative standard relative alla commercializzazione dei suoi prodotti. In futuro, Integra potrebbe adottare ulteriori politiche o modificare quelle esistenti al fine di fornire una guida più completa sulle interazioni all'interno del mercato. Se avete domande sull'interpretazione di queste politiche o sulla loro applicazione, contattate l'Ufficio Legale.

6. Facciamo business evitando i conflitti di interesse.

Chiediamo ai dipendenti di evitare i conflitti di interesse. In particolare, chiediamo ai dipendenti di non:

- rappresentare Integra nell'ambito di transazioni in cui essi abbiano un interesse finanziario privato;
- usare per fini privati informazioni riservate, preziose o interne ottenute durante lo svolgimento di mansioni lavorative per Integra, o rendere note tali informazioni a persone diverse da quelle che devono conoscerle all'interno dell'azienda, salvo diversa istruzione da parte di un rappresentante autorizzato dell'azienda;
- competere con Integra, o aiutare un'altra persona a competere con Integra, nella sua area di attività, in qualsiasi transazione di cui Integra è o potrebbe essere parte, o svolgere un lavoro che potrebbe confliggere con le responsabilità lavorative in Integra;
- accettare doni, servizi o denaro da un fornitore di Integra, laddove il dono potrebbe influire – o dare l'impressione di influire – sul giudizio del dipendente;
- usare la posizione di dipendente di Integra per trarre profitto personale o per aiutare altre persone a trarre profitto a scapito di Integra.



7. Trattiamo i nostri dipendenti con riguardo e correttamente, nel rispetto della legge.

Integra crede che il trattamento equo dei dipendenti e delle altre persone sia una parte importante della sua vision e dei suoi obiettivi. Integra si aspetta che i propri dipendenti trattino gli altri con rispetto, in conformità con le leggi locali in materia di lavoro e impiego. Integra si impegna a fornire eque opportunità d'impiego a tutti i candidati e i dipendenti che hanno le qualifiche necessarie. Se avete domande sulle leggi locali, consultate il vostro referente delle risorse umane.

8. Proteggiamo le risorse dell'azienda.

È nostra responsabilità trarre un profitto per i nostri azionisti, che sono i proprietari della nostra azienda. Lavoriamo per loro. Pertanto...

- Siete responsabili delle proprietà di Integra, inclusi denaro e risorse, e potete usarle soltanto per il bene di Integra.
- Integra chiede ai suoi dipendenti di gestire e spendere denaro e proprietà in modo giudizioso.
- Integra chiede ai suoi dipendenti di proteggere le proprietà intellettuali aziendali mantenendo la segretezza delle innovazioni, dei segreti commerciali, delle strategie e delle altre informazioni riservate di Integra.
- Agite con giudizio quando comunicate qualsiasi informazione proprietaria o riservata ad altri dipendenti Integra e fatelo soltanto sulla base delle necessità.
- Non dovete acquistare o vendere azioni di Integra se avete informazioni interne (ossia non di pubblico dominio) capaci di aiutarvi a trarre un profitto, o se ciò costituisce in altro modo una violazione delle politiche aziendali o della legge locale. Ad esempio, sono informazioni interne quelle sui risultati finanziari o le relative previsioni, su potenziali fusioni o acquisizioni, su disinvestimenti o joint venture, su significativi sviluppi di prodotto, su significativi sviluppi di contenziosi e su importanti cambiamenti nella strategia aziendale. I dipendenti non possono comunicare queste informazioni a persone esterne all'azienda.
- Non acquistate né vendete azioni di un'altra azienda che fa business con Integra o che viene acquisita da Integra basandovi su informazioni interne (non di pubblico dominio) che avete grazie al vostro lavoro in Integra.

Per eventuali domande, rivolgetevi all'Ufficio Legale.

9. Rispettiamo la riservatezza delle informazioni personali.

Le informazioni personali sono riservate. Le informazioni personali possono appartenere a clienti, pazienti, dipendenti e partner aziendali. Le informazioni personali includono i numeri di tessera sanitaria, i dati dei pazienti, le informazioni sugli studi clinici, le informazioni sullo stato di salute riconducibili a una persona specifica e i dati dei dipendenti. Chiediamo ai dipendenti di capire i limiti all'uso di queste informazioni. Salvo qualora richiesto dal lavoro, ci aspettiamo che i dipendenti non comunichino a nessuno alcuna informazione personale su un'altra persona, a meno che non esista una precedente approvazione dell'Ufficio Legale. Chiediamo ai dipendenti di informare l'Ufficio Legale o il Reparto Risorse Umane nel caso in cui venissero a conoscenza di una situazione in cui sono state divulgate le informazioni personali di qualcun altro.

10. Abbiamo a cuore la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti e di chi è all'esterno di Integra.

Integra limita l'incertezza facendo business in un modo sicuro e conforme che promuove la salute dei dipendenti, dei clienti, della comunità e dell'ambiente. Siete invitati a prendere sul serio i dubbi in materia di ambiente, salute e sicurezza (EHS) nel vostro lavoro quotidiano, nonché a rispettare le regole di salute e sicurezza segnalando gli incidenti, gli infortuni e le apparecchiature, le procedure e le condizioni di lavoro non sicure. Qualora veniste a conoscenza di condizioni o pratiche che ritenete essere una violazione delle normative applicabili o dei programmi EHS in vigore, oppure in caso di domande sulle politiche EHS, potete contattare il vostro Coordinatore EHS o il Direttore Generale EHS.

11. Rispettiamo la legge.

Dobbiamo rispettare tutte le leggi applicabili, indipendentemente dal fatto che esse siano o meno discusse qui o in altre politiche di Integra. I dirigenti locali hanno la responsabilità di capire le leggi locali e se hanno domande devono rivolgersi all'Ufficio Legale.

Standard di condotta aziendale ed etica

Inoltre, ci aspettiamo che le risorse di Integra, quali i computer e i sistemi di posta elettronica, non vengano usati per violare le leggi o le politiche aziendali, ad esempio inviando messaggi offensivi, accedendo a siti web inappropriati o inviando informazioni riservate senza permesso. L'uso noncurante delle e-mail e di Internet, anche se fatto con le migliori intenzioni, può portare a gravi problemi per Integra. Di conseguenza, siete fortemente invitati a usare le e-mail e Internet con attenzione. Questo è importante specialmente quando postate sui social media informazioni che contengono dettagli relativi al vostro lavoro in Integra.

Cos'è il Programma di Conformità?

Ci impegniamo a conformarci alle leggi e normative nazionali, statali e locali, oltre che alle nostre politiche e procedure. A tal fine, vi invitiamo a leggere e comprendere questo Codice. Se avete domande o dubbi, non esitate a discuterne con il vostro supervisore o responsabile di reparto. Integra potrebbe di tanto in tanto modificare questo Codice di Condotta, monitorarlo e fare verifiche al riguardo.

Integra si aspetta che i dipendenti collaborino con le verifiche e le indagini, sia interne che esterne. I dipendenti non devono fare affermazioni false o fuorvianti nell'ambito di una verifica o indagine, né compiere alcun'altra azione che possa interferire o influenzare in modo improprio una verifica, ispezione o indagine di Integra.

Il **Direttore Generale Conformità** funge da supervisore per quanto riguarda la conformità a tutte le leggi applicabili, a questo Codice e a tutte le politiche e procedure correlate di Integra. Il Direttore Generale Conformità dirige il Programma di Conformità aziendale e rende conto al Comitato Aziendale per la Conformità. Inoltre, il Direttore Generale Conformità dirige le indagini sulle non conformità e ne analizza i risultati, stabilisce ciò che viene analizzato dal Comitato Aziendale per la Conformità e fa in modo che il Comitato di Verifica del Consiglio d'amministrazione riceva i report sui casi di cattiva condotta e analizzi i dati materiali. Il Direttore Generale Conformità accerta che Integra adotti un efficace programma di formazione sulle tematiche legate alla conformità.

Il **Comitato Aziendale per la Conformità** è formato da dirigenti dell'azienda. Il suo scopo è implementare e attuare il Programma di Conformità aziendale. Il Comitato Aziendale per la Conformità ha la responsabilità di stabilire gli standard e le procedure in tema di conformità previsti da questo Codice di Condotta, nonché le relative politiche operative, garantendone il rispetto. Il Comitato Aziendale per la Conformità si riunisce almeno due volte all'anno e in base alle esigenze. Il Comitato Aziendale per la Conformità prepara report periodici per il Comitato di Verifica del Consiglio d'amministrazione, per render conto dei risultati del Programma di Conformità aziendale e delle eventuali non conformità.

Una parte importante del nostro Programma di Conformità è la **linea diretta globale per i dipendenti**. Questa linea diretta consente ai dipendenti di segnalare i gravi rischi per l'azienda in termini di illeciti finanziari; questo in conformità, tra gli altri, con gli obblighi di verifica e controllo stabiliti dal Sarbanes Oxley Act (adottato nel luglio 2002 dal governo degli Stati Uniti). Laddove consentito dalla legge, la linea diretta consente inoltre di segnalare problemi di conformità relativi a qualità, normative, vendite, marketing, risorse umane, questioni legali e altre tematiche.

Report e comunicazione

1. Divulgazione del Codice di Condotta

Integra consegnerà una copia di questo Codice di Condotta a ciascun dipendente al momento dell'assunzione e dopo le revisioni. Integra può distribuire il Codice di Condotta in forma cartacea o elettronica. Integra pubblicherà inoltre questo Codice di Condotta sul proprio sito web esterno. Di tanto in tanto, e nell'ambito di quanto consentito dalle leggi locali, Integra potrebbe chiedere ai dipendenti di fornire delle certificazioni relative a questo Codice, al fine di accertare che tutti i dipendenti conoscano il Codice. Queste comunicazioni formali non sostituiscono il rinforzo informale. Ricordate di parlare del Programma di Conformità con i dipendenti che supervisionate, e verificate che lo capiscano.

2. Comunicazioni con i mass media

Integra consente solo ad alcune persone di parlare con i mass media. I dipendenti devono inoltrare tutte le richieste dei mass media al Direttore Generale Comunicazione. Inoltre, le attività di Integra sono altamente controllate dagli enti normativi e spesso i governi ci chiedono informazioni. I dipendenti devono inoltrare tutte le richieste di informazioni provenienti da agenzie governative all'Ufficio Legale o all'Ufficio Regulatory Affairs.



3. Come segnalare un dubbio di conformità

Nessuna persona può subire ritorsioni per il fatto di aver segnalato in buona fede una violazione del Codice o di aver collaborato all'indagine su una segnalazione.

a. Casi che avvengono al di fuori dell'Europa e vengono segnalati da un dipendente con luogo di lavoro dall'Europa

1. Cosa segnalare

Se pensate di aver violato una legge, una normativa o questo Codice (incluse tutte le politiche e procedure) o di aver attuato una qualsiasi forma di condotta non etica, o se pensate che ciò sia stato fatto da un'altra persona, oppure se avete dubbi su problemi di conformità, dovete segnalare tali informazioni al vostro supervisore o responsabile di reparto, oppure al Direttore Generale Conformità. Se non siete sicuri del fatto che una situazione debba essere segnalata, contattate il vostro immediato supervisore, il manager di reparto, il Direttore Generale Conformità o l'Ufficio Legale. Se volete restare anonimi o se parlare con le persone indicate vi mette a disagio, contattate la linea diretta di Integra.

2. Come effettuare una segnalazione usando la linea diretta

La linea diretta di Integra è uno strumento di segnalazione anonimo e riservato. La segnalazione attraverso la linea diretta è un processo in tre fasi.

Fase 1: accesso. Usate una qualsiasi delle seguenti tre opzioni.

Rete aziendale	Rete Internet pubblica	Numero Verde
Fate clic sul link nel sito intranet di Integra. Tale link vi porterà alla pagina di accesso protetta.	Da qualsiasi computer dotato di collegamento a Internet, andate su www.integralife.com/ethicspoint e seguite le istruzioni che trovate in o "Come effettuare una segnalazione".	Chiamate il numero 1-800-229-5274 o il numero 1-888-279-6256. Riceverete assistenza per effettuare la vostra segnalazione.

Fase 2: compilazione della segnalazione. Includete nella segnalazione il maggior numero di informazioni possibile. Dovete fornire tutte le informazioni che avete. Come minimo, dovete indicare:

- **chi** – persone coinvolte nell'incidente, con relative qualifiche lavorative;
- **cosa** – ciò che è successo nello specifico;
- **dove** – il luogo dell'incidente;
- **quando** – la data e la durata dell'incidente.

Fase 3: follow-up. Trascorsi cinque (5) giorni lavorativi da quando avete compilato la vostra segnalazione, dovete accedere nuovamente alla linea diretta per vedere se l'azienda ha domande o richieste di follow-up.

b. Casi che avvengono in Europa o vengono segnalati da un dipendente con luogo di lavoro in Europa

Per conformarsi alle leggi internazionali e mantenere elevati standard etici, Integra ha adottato una linea diretta per segnalare e indagare sulle potenziali violazioni che rientrano nelle tipologie elencate qui sotto.

Integra vi invita a cercare di risolvere localmente i vostri problemi se possibile, segnalandoli al vostro supervisore, responsabile di reparto o manager di sede, oppure al referente locale delle risorse umane. Se fate una segnalazione a una di queste persone, esse contatteranno la funzione responsabile, ad esempio il supervisore diretto, il manager di sede, il referente delle risorse umane, il Direttore Generale Conformità o i membri dell'Ufficio Legale.

Standard di condotta aziendale ed etica

Poiché la linea diretta può essere usata per segnalare soltanto alcuni tipi di questioni, dovete fare affidamento sul vostro giudizio e basarvi sulle indicazioni di questo Codice per stabilire se un determinato problema deve o non deve essere segnalato attraverso la linea diretta.

1. Finalità del sistema di segnalazione mediante linea diretta per i dipendenti

La linea diretta per i dipendenti non è progettata per sostituire gli altri meccanismi di segnalazione dei problemi adottati dall'azienda, di tipo legale o manageriale, che possono essere usati da dipendenti e loro rappresentanti. Sappiamo che possono esistere circostanze in cui è chiaramente impossibile o sconsigliabile fare una segnalazione al manager responsabile, al referente delle risorse umane o a qualsiasi altro responsabile aziendale. In casi del genere, potete segnalare il problema alla linea diretta per i dipendenti, nel rispetto delle linee guida indicate qui sotto.

La segnalazione di problemi alla linea diretta non è obbligatoria e Integra non punirà alcun dipendente che sceglie di non usarla. Lo stesso vale anche per un dipendente che sceglie di usare il sistema in buona fede. Tuttavia, qualora un dipendente usasse il sistema in cattiva fede, Integra potrebbe adottare sanzioni contro tale dipendente.

2. Segnalazione di dati relativi a potenziali illeciti finanziari

In Europa, la linea diretta è progettata per consentire ai dipendenti di Integra, indipendentemente dal loro livello di responsabilità, di segnalare in buona fede fatti esclusivamente correlati a gravi rischi contabili o in altro modo finanziari per Integra, tra cui:

- imprecisioni nella contabilità e nelle procedure di verifica contabile, tra cui false voci nei libri e registri finanziari di Integra e pagamenti impropri;
- false voci;
- frodi fiscali;
- apparente assunzione di personale in realtà inesistente;
- corruzione;
- appropriazione indebita di fondi pubblici, quali sovvenzioni da autorità legate al governo;
- tentativi di nascondere fondi o risorse.

Integra invierà le informazioni raccolte attraverso tale sistema di segnalazione al gruppo appropriato, a scopo di indagine.

3. Segnalazione di violazioni delle leggi anti-trust

Inoltre, un dipendente può usare la linea diretta per segnalare fatti che non rientrano nelle categorie di cui al paragrafo 2 qui sopra qualora esistano solidi motivi per credere che Integra stia violando le leggi anti-trust (ossia stia collaborando con un concorrente per fissare i prezzi o si stia in altro modo accordando per evitare la libera concorrenza).

4. Segnalazione di questioni non legate ai rischi descritti nei paragrafi 2 e 3 qui sopra

La linea diretta non deve essere usata per segnalare questioni non legate ai rischi descritti nei paragrafi 2 e 3 qui sopra, poiché ciò potrebbe violare le leggi sulla privacy. Qualora venisse fatta una tale segnalazione, rimanderemo l'autore della segnalazione al supervisore appropriato e distruggeremo o archiveremo immediatamente la segnalazione in sé.

5. Riservatezza

Per una migliore elaborazione e per la protezione del dipendente che effettua una segnalazione attraverso la linea diretta, Integra richiede ai dipendenti delle sue consociate con sede in Europa (che hanno regole sulla privacy diverse da quelle degli Stati Uniti) di identificarsi al momento della segnalazione. Integra tratterà l'identità del segnalatore con la massima riservatezza possibile.



6. Procedura della linea diretta per i dipendenti

Per effettuare una segnalazione, potete usare uno dei metodi seguenti.

Rete Internet pubblica	Numero Verde
Da qualsiasi computer dotato di collegamento a Internet, andate su www.integralife.com/ethicspoint e seguite le istruzioni che trovate in “Come effettuare una segnalazione”.	Da qualsiasi computer dotato di collegamento a Internet, andate su www.integralife.com/ethicspoint e fate clic su “Fai clic qui per fare una segnalazione via telefono”. Selezionate poi il Paese in cui vi trovate, in modo da conoscere il numero di telefono per il vostro Paese.

Una volta effettuata la segnalazione, riceverete un codice di segnalazione. Annotatelo e conservatelo in un luogo sicuro. Usate tale codice, insieme alla password che avete scelto, per tornare alla linea diretta via web oppure alla linea diretta telefonica entro 5 giorni lavorativi. Potrete verificare lo stato della vostra segnalazione, rispondere alle domande di follow-up o fornire informazioni aggiuntive.

Il fornitore di servizi di parte terza coinvolto, EthicsPoint, invierà un report per le indagini all'Ufficio Legale Europa, all'attenzione del Vicepresidente Area Legale Europa e LAPAC (il “Titolare del trattamento dati”). Il Titolare del trattamento dati ha sede a Saint-Priest (Francia), Integra LifeSciences Services (France), 97 allée Alexandre Borodine, Parc Technologique de la Porte des Alpes, 69800 Saint Priest.

Potete anche segnalare una sospetta violazione direttamente al nostro Vicepresidente Area Legale Europa e LAPAC, al nostro Direttore Legale Senior responsabile della conformità o al nostro Direttore Generale Conformità, usando i contatti forniti alla fine di questo Codice di Condotta.

Le persone incaricate di elaborare le segnalazioni pervenute attraverso la linea diretta sono soggette a più stringenti obblighi di riservatezza, entro il significato del Parere 1/2006 del Gruppo di Lavoro Articolo 29 per la protezione dei dati (Direttiva 95/46/CE).

7. Tipologie di dati personali registrati nell'ambito della linea diretta

Ciascuna segnalazione attraverso la linea diretta genera un file contenente i seguenti dati:

- identità, posizione e dettagli di contatto della persona che effettua la segnalazione, delle persone oggetto della segnalazione e delle persone coinvolte nella raccolta o elaborazione della segnalazione;
- fatti segnalati;
- elementi raccolti durante l'indagine sui fatti segnalati;
- esito dell'indagine;
- risultati della segnalazione del dipendente.

8. Avviso al soggetto di un reclamo

Quando ritenuto appropriato, ad esempio quando Integra avvia un'indagine o dopo che Integra ha adottato misure per preservare delle prove, Integra informerà la persona che è soggetto di un reclamo nella linea diretta. Integra darà a tale persona l'opportunità di accedere ai propri dati personali, modificarli o eliminarli. Tali diritti vengono applicati dal Titolare del trattamento dati.

9. Conservazione dei dati personali

I dati legati alla linea diretta verranno distrutti o archiviati entro due mesi a partire dalla risoluzione della segnalazione, tranne qualora vi siano procedure legali in sospeso; in tal caso, i dati verranno conservati per un periodo non superiore alla durata dei procedimenti

Standard di condotta aziendale ed etica

legali in questione. I dati archiviati vengono conservati in un sistema informatico separato. L'accesso è consentito soltanto alle persone incaricate dell'elaborazione delle segnalazioni dei dipendenti, e solo nelle seguenti circostanze:

- quando necessario per difendere gli interessi di Integra in tribunale;
- quando richiesto da parti terze autorizzate ai sensi della legislazione in materia di riservatezza dei dati;
- quando richiesto da persone titolari di diritti di accesso ai dati personali e loro rettifica.

Gli altri dati verranno distrutti o archiviati immediatamente.

10. Comunicazione alle autorità nazionali in materia di riservatezza dei dati

Laddove richiesto dalla leggi locali, Integra dispone che questa linea diretta venga resa nota alle competenti autorità nazionali in materia di riservatezza dei dati.



Qualora aveste domande dopo aver letto questo Codice di Condotta, rivolgetele ai vostri manager locali, al vostro referente locale delle risorse umane o ai vostri dirigenti senior locali, oppure a:

Direttore Generale Conformità

David Sirolly

Integra LifeSciences Corporation

311 Enterprise Drive

Plainsboro, New Jersey 08536, Stati Uniti

Telefono: +1 (609)-750-7865

david.sirolly@integralife.com

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

