

Codice etico e di condotta aziendale

Dal nostro CEO:

Un messaggio sul Codice etico e di condotta aziendale

A tutti i funzionari, direttori e dipendenti di ConvaTec:

Per essere una società forte all'esterno, dobbiamo essere una società forte all'interno. Ciò significa, soddisfare i più elevati standard di conformità e comportamento etico, rispettare strettamente tutte le leggi, normative e politiche vigenti, e comportarsi con integrità e onestà-ogni giorno, in tutto ciò che facciamo.

Il nostro Codice etico e di condotta aziendale è una parte importante di questo impegno. Definisce i principi chiave di ConvaTec circa le buone prassi aziendali e i nostri standard di comportamento professionale e personale.

Poiché operiamo in un settore che cambia continuamente ed è altamente regolamentato, dobbiamo rafforzare e migliorare costantemente il Codice. Ciò ci consente di espandere la società con la piena fiducia di rispettare tutte le linee guida in materia di qualità, normative e legali dei mercati in cui operiamo.

Vi prego di esaminare attentamente il Codice, comprenderne i contenuti e applicarne i principi nel corso del vostro lavoro quotidiano. Il vostro svolgimento delle attività in modo coerente con il Codice ci consentirà di mantenere e migliorare la reputazione che tutti noi ci siamo guadagnati con tanto impegno.

Nella nostra missione a fare la differenza nella vita delle persone, condividiamo un dovere di operare in base agli standard più elevati. Unitevi a me nell'impegnarci a promuovere il Codice in tutto ciò che facciamo.

Per spiegazioni o per prendere in esame questioni, domande, o dubbi sull'etica o conformità, contattate l'Helpline sulla conformità di ConvaTec al numero di telefono locale o il nostro portale online [ConvaTec.ethicspoint.com].

Cordiali saluti.



*Paul Moraviec
ConvaTec Group Plc
CEO*

Codice etico e di condotta aziendale

Indice

| | | |
|-------|---|----|
| I. | INTRODUZIONE | 4 |
| II. | AMBITO | 4 |
| III. | RESPONSABILITÀ PERSONALE | 5 |
| IV. | UN DOCUMENTO VIVENTE | 6 |
| V. | PRATICHE AZIENDALI..... | 6 |
| | a. Anti-bustarelle, tangenti e corruzione | 7 |
| | b. Pubblicità, promozione e comunicazioni con gli operatori sanitari | 7 |
| | c. Gratuità aziendali, ospitalità e viaggi | 8 |
| | d. Doni e articoli di formazione | 8 |
| | e. Sovvenzioni educazionali e donazioni di beneficenza | 8 |
| | f. Accordi finanziari con operatori sanitari tra cui oneri per gli oratori e i consulenti | 9 |
| | g. Esposizioni, esposizioni in stand e sponsorizzazioni | 9 |
| | h. Esportazioni | 9 |
| | i. Incarichi di terzi | 10 |
| | j. Formazione e istruzione sui prodotti svolte dalla società | 10 |
| | k. Campioni di prodotti..... | 10 |
| | l. Leggi sull'antitrust e la concorrenza | 11 |
| | m. Informazioni competitive | 11 |
| | n. Questioni contabili o di verifica | 12 |
| | o. Privacy dei dati e riservatezza | 12 |
| | p. Abuso di informazioni privilegiate | 12 |
| VI. | CONFLITTI DI INTERESSE | 13 |
| VII. | TRATTARE CON FUNZIONARI DI GOVERNO | 14 |
| | a. Attività di lobbismo | 14 |
| | b. Attività politica | 15 |
| VIII. | PROBLEMI SUL POSTO DI LAVORO..... | 15 |
| | a. Diritti umani e standard di lavoro | 15 |
| | b. Discriminazione..... | 15 |
| | c. Molestie..... | 15 |
| | d. Violenza sul luogo di lavoro | 16 |
| | e. Luogo di lavoro privo di sostanze alcoliche e stupefacenti | 16 |
| | f. Uso dei beni aziendali..... | 17 |
| | g. Linee guida sull'uso dei computer | 17 |
| | h. Informazioni aziendali | 17 |

Codice etico e di condotta aziendale

I. INTRODUZIONE

ConvaTec è sempre stata orgogliosa della sua capacità di fornire prodotti superiori e servizi correlati ai prodotti che fanno la differenza nella vita delle persone. Si è anche guadagnata la reputazione di essere una società altamente etica basata su tre principi guida:

- **Non dobbiamo mai violare le leggi e normative vigenti,**
- **Non dobbiamo mai mettere a rischio dipendenti, clienti o pazienti, e**
- **Non dobbiamo mai fare nulla che possa danneggiare la reputazione di ConvaTec.**

Questo Codice etico e di condotta aziendale (il “Codice”) spiega le aspettative di base della società sul comportamento professionale e personale di ciascun dipendente in tutto il mondo. Dovete comprendere e rispettare il Codice. Se avete domande, contattate l'Ufficio di etica e conformità, l'Ufficio legale di ConvaTec o il loro consulente esterno designato, il vostro supervisore o l'Ufficio Risorse umane locale.

Il mancato rispetto di questo Codice, le politiche aziendali, la legge locale pertinente e/o i codici e normative del settore pertinenti può dar luogo ad azione disciplinare fino al licenziamento. Poiché questi problemi sono critici per la nostra azienda, la società ha creato un Ufficio di etica e conformità quale risorsa aggiuntiva da contattare per chiedere consiglio o sollevare domande. Per discutere problemi, questioni o dubbi sull'etica e conformità in modo anonimo (se consentito dalla legge locale) e senza timori di ritorsioni, i dipendenti ConvaTec possono contattare l'Helpline sulla conformità di ConvaTec chiamando al numero di telefono dell'Helpline locale o attraverso il nostro portale online [ConvaTec.ethicspoint.com]. Un professionista della conformità risponderà prontamente alla richiesta di informazioni.

II. AMBITO

Questo Codice è valido per tutti i direttori, funzionari e dipendenti di ConvaTec, le sue sussidiarie, affiliate e società correlate. Il rispetto di questo Codice è una condizione di impiego. Qualsiasi dipendente che non soddisfa gli standard di questo Codice, o un responsabile o supervisore che tenta di punire un subordinato per aver sollevato domande o per aver cercato di seguire il Codice, può essere soggetto ad azione disciplinare atta a impedire gli illeciti, fino al licenziamento. Anche se i requisiti di questo Codice devono essere rispettati strettamente, in rari casi un esonero da disposizioni specifiche può essere concesso dal Consulente legale o il Responsabile di conformità di ConvaTec.

Codice etico e di condotta aziendale

III. RESPONSABILITÀ PERSONALE

Questo Codice racchiude la filosofia della Società di condurre i propri affari in modo legale ed etico. In qualità di produttore di dispositivi medici, ConvaTec conduce i propri affari in un ambiente altamente regolamentato. È responsabilità di ogni dipendente comprendere e rispettare i requisiti legali e normativi di base che riguardano il suo lavoro specifico.

Nessun dipendente commetterà un atto illegale e non etico o non ordinerà a un altro dipendente di farlo per alcun motivo. Ogni dipendente deve segnalare tempestivamente tutti i dubbi e preoccupazioni su pratiche aziendali illegali e non etiche o condotta errata individuale ad almeno uno dei seguenti:

1. L'Ufficio di etica e conformità di ConvaTec;
2. L'Ufficio legale di ConvaTec;
3. Il proprio supervisore;
4. Un rappresentante adeguato della dirigenza; o
5. Un responsabile delle Risorse Umane ConvaTec

I dipendenti possono anche fare le loro segnalazioni in modo anonimo (se permesso dalla legge locale) attraverso l'Helpline sulla conformità di ConvaTec chiamando al numero di telefono dell'Helpline locale o presentando una questione o domanda attraverso il nostro portale online. Vi preghiamo di notare che tutti i messaggi ricevuti sono trattati con discrezione e sensibilità. Tutti i messaggi saranno prontamente ricevuti da un professionista della conformità.

ConvaTec non consentirà ritorsioni nei confronti di qualsiasi dipendente che segnala un dubbio in buona fede e terrà tali segnalazioni riservate nel grado possibile, in linea con le responsabilità e obblighi legali di ConvaTec, al fine di investigare appieno sulla potenziale condotta errata e tutelare la salute e sicurezza pubbliche.

Codice etico e di condotta aziendale

IV. UN DOCUMENTO VIVENTE

Questo Codice sarà aggiornato periodicamente per restare al passo con i requisiti legali e normativi in cambiamento. È vostra responsabilità prendere periodicamente in esame il documento per assicurarvi di comprenderne il contenuto. Anche se potete stampare questo documento per riferimento, l'ultima versione online è quella che sarà valida. Se avete domande sui suoi contenuti, portatele all'attenzione della Società in un modo in cui vi sentite a vostro agio come indicato nella Sezione III. RESPONSABILITÀ PERSONALE.

V. PRATICHE AZIENDALI

ConvaTec si aspetta che tutti i dipendenti si comportino sempre in modo cortese, professionale, ed etico quando trattano con enti o persone esterne, compresi clienti, distributori e rivenditori, operatori sanitari ("HPC"),¹ pazienti, funzionari del governo,² e concorrenti. Leggi, normative e altre indicazioni riguardo le pratiche aziendali variano in tutto il mondo. Negli USA, la Società ha adottato il Codice etico AdvaMed sulle interazioni con gli operatori sanitari (il "Codice AdvaMed") e si aspetta che i dipendenti rispettino i suoi principi. In Europa, la Società rispetta il Codice Eucomed di pratica aziendale (il "Codice Eucomed"). Altri codici industriali possono essere validi in altre giurisdizioni.

Per ulteriori informazioni sulle politiche ConvaTec sulle pratiche aziendali, vedere le Politiche globali sulla condotta aziendale.

¹ "HCP" comprendono qualsiasi persona o ente coinvolto nella fornitura di servizi e/o prodotti sanitari a pazienti e/o che è nella posizione di acquistare, prendere in leasing, raccomandare, usare, predisporre o influenzare l'acquisto o il leasing o prescrivere prodotti o servizi ConvaTec. Questa definizione comprende, a titolo esemplificativo: un medico qualificato, specializzando in medicina o laureato; operatore sanitario non medico, come un infermiere; studente in medicina; e/o struttura, ente od organizzazione di formazione istituzionale o di assistenza sanitaria, tra cui un centro medico accademico, oltre che agenti e dipendenti di ognuno dei suddetti individui o enti. Un HCP è considerato affiliato a un ente se l'HCP è impiegato da, ha privilegi di personale presso, o ricopre una posizione di influenza presso l'ente.

² "Funzionari di governo" comprendono:

- 1) Qualsiasi funzionario o dipendente di un governo, delle sue forze armate, o di qualsiasi dipartimento, agenzia o ente incaricato, come una società a partecipazione statale o pubblica;
- 2) Qualsiasi persona che agisce nell'esercizio delle sue funzioni a nome o per conto di quel governo o dipartimento, agenzia o ente incaricato;
- 3) Qualsiasi funzionario, dipendente, o persona che agisce per conto di un'organizzazione internazionale pubblica, come l'Unione Europea, la Croce Rossa o l'Organizzazione mondiale della sanità;
- 4) Qualsiasi funzionario o dipendente che viene retribuito direttamente o indirettamente da un governo, dipartimento, agenzia o ente incaricato, compresi, tra gli altri, gli operatori sanitari;
- 5) Qualsiasi operatore sanitario che lavora presso, o per conto di, o altrimenti affiliato con una struttura di assistenza sanitaria, istituzione, università od ospedale statale;
- 6) Un candidato a una carica politica; e
- 7) Un parente delle persone elencate in precedenza.

Codice etico e di condotta aziendale

a. Anti-bustarelle, tangenti e corruzione

ConvaTec si impegna a rispettare le leggi anti-tangenti, anti-bustarelle e anti-corruzione in tutti i Paesi in cui opera. Nella maggior parte dei Paesi, tra cui gli Stati Uniti, è illegale fornire, offrire, sollecitare, o accettare una bustarella o una tangente. Una bustarella o tangente può essere definita come un pagamento, onere, commissione, credito, dono, gratuità, sconto o qualcosa di valore fornito per ottenere o premiare un trattamento favorevole in una transazione commerciale. **La politica di ConvaTec sulle bustarelle, tangenti e tutti i pagamenti impropri è chiara- ConvaTec non ne fornirà, offrirà, o accetterà, né tollererà quelli che lo fanno.** Questo divieto non si limita ai pagamenti impropri erogati a - o ricevuti da - dipendenti di governo o HCP - è valido per tutte le persone ed enti con cui i dipendenti ConvaTec possono interagire mentre operano per conto della società. Per questo motivo, tutti gli accordi con i funzionari di governo o HCP, tra cui gli operatori sanitari, distributori e rivenditori di prodotti ConvaTec, saranno per iscritto e approvati dalla società.

Molte leggi anti-corruzione ritengono ConvaTec responsabile delle azioni di terzi che agiscono per conto della società. Di conseguenza, ConvaTec non può fare pagamenti vietati tramite terzi o chiunque agisca per conto della società. In maniera simile, ConvaTec deve vigilare quando incarica e gestisce terzi per aiutare ad assicurare che tali parti non mettano a rischio la società.

Per ulteriori indicazioni su questi temi, vedere la Politica anti-corruzione nelle Politiche globali sulla condotta aziendale della società.

b. Pubblicità, promozione e comunicazioni con gli operatori sanitari

È politica di ConvaTec promuovere e commercializzare i propri prodotti in modo legale e veritiero. Anche se è naturale desiderare di presentare ogni prodotto nella migliore luce, i dipendenti devono fare attenzione a offrire solo una rappresentazione accurata delle capacità e vantaggi dei prodotti. Tutte le presentazioni promozionali, tra cui dichiarazioni e confronti sui prodotti, devono essere accurate, bilanciate, eque, obiettive e prive di ambiguità. Oltre alle leggi delineate qui di seguito nella sezione sull'antitrust che discutono la competizione non equa, quali affermazioni o imballaggio ingannevoli, la pubblicità e la promozione dei prodotti ConvaTec sono anche soggette alla normativa precommercializzazione. Ad esempio, negli Stati Uniti, le società non possono promuovere prodotti per dispositivi medici o indicazioni su prodotti non autorizzati dalla U.S. Food and Drug Administration (Agenzia USA per gli Alimenti e i Medicinali), fatto salvo per circostanze molto limitate.

Tali disposizioni sono valide anche per tutto il personale di vendita (compresi i distributori e addetti alle vendite), che devono rappresentare i prodotti ConvaTec in modo coerente con le approvazioni di etichettatura e commercializzazione pertinenti. Tutte le informazioni fornite ai clienti devono essere accurate e complete. Le discussioni o descrizioni dei prodotti ConvaTec devono essere "sull'etichetta", vale a dire in conformità con l'etichettatura approvata e/o la documentazione di registrazione sanitaria. In caso di dubbi se i materiali promozionali sono consentibili, contattare il gruppo normativo pertinente o l'Ufficio legale di ConvaTec.

In maniera simile, tutte le comunicazioni agli HCP da parte dei dipendenti ConvaTec e coloro che operano per conto di ConvaTec devono essere svolte in modo responsabile, etico e professionale. Per dirla in breve, tutte le informazioni fornite agli HCP devono essere chiare e

Codice etico e di condotta aziendale

accurate.

c. Gratuità aziendali, ospitalità e viaggi

Mentre fa affari con gli HCP, il personale deve offrire pasti e ospitalità modesti occasionali agli HCP, i funzionari di governo, i clienti e i distributori. Tuttavia, ciò deve essere strettamente in linea con le disposizioni dei codici del settore pertinenti (ad es., il Codice etico AdvaMed negli USA e il Codice Eucomed in Europa), le leggi locali, e le limitazioni di spesa specifiche per Paese pertinenti. I pasti devono essere forniti solo in merito a uno scopo aziendale, occasionalmente, e mai come intrattenimento. In maniera simile, le sistemazioni di viaggio in caso di scopo aziendale devono essere ragionevoli e in conformità con le limitazioni specifiche per Paese pertinenti.

È vietato fornire qualsiasi tipo di intrattenimento o attività ricreativa a HCP, funzionari di governo, clienti o distributori in qualsiasi momento.

Per ulteriori indicazioni sul fornire gratuità aziendali, ospitalità e viaggio agli HCP, vedere la Politica sull'ospitalità e i viaggi nelle Politiche globali sulla condotta aziendale della società.

d. Doni e articoli di formazione

In generale, ConvaTec non può fornire agli HCP o i funzionari di governo o i loro membri familiari o personale doni di alcun tipo, tra cui articoli con il marchio della società dal valore nominale, come penne e tazze. Tuttavia, gli articoli recanti il marchio della società dal valore nominale possono essere forniti ove consentiti dalla legge locale o le linee guida del sindacato pertinenti.

In alcune circostanze, ConvaTec può anche fornire articoli di formazione a HCP, funzionari di governo, clienti o distributori che sono di beneficio ai pazienti o svolgono un'autentica funzione formativa.

I dipendenti ConvaTec devono stare attenti quando ricevono doni da terzi per essere certi che essi non influenzino le decisioni aziendali o creino altrimenti la parvenza di inadeguatezza. I dipendenti ConvaTec possono accettare doni in certe circostanze e devono sempre informare l'Ufficio conformità dei doni ricevuti.

Per ulteriori indicazioni sulla fornitura di doni o articoli di formazione ai contatti aziendali ConvaTec, vedere la Politica sui doni e articoli di formazione nelle Politiche globali sulla condotta aziendale della società.

e. Sovvenzioni educazionali e donazioni di beneficenza

La divulgazione di informazioni scientifiche e di formazione attraverso materiali, conferenze e altri programmi è un'attività che vale la pena svolgere e che la società sostiene. In maniera simile, ConvaTec può fare donazioni a enti di beneficenza in buona fede per promuovere i loro scopi di beneficenza. Tuttavia, la decisione di sostenere un programma d'istruzione o di fare una donazione di beneficenza non può essere correlato, o dipendere in alcun modo dalla prescrizione, acquisto o raccomandazione di un prodotto ConvaTec da parte di un cliente. Più specificatamente, il supporto della società deve essere privo di restrizioni e non può essere assegnato come incentivo o premio per gli affari. Di conseguenza, l'analisi del ritorno sugli

Codice etico e di condotta aziendale

investimenti ("ROI" - return on investment), o altre metriche di rilevazione della generazione di affari non possono essere condotte in correlazione a sovvenzioni educazionali o donazioni di beneficenza.

Per ulteriori indicazioni sull'assegnazione di sovvenzioni educazionali e contributi di beneficenza, vedere la politica sulla Borsa d'istruzione, tra cui sponsorizzazioni di conferenze di formazione di terzi, e la Politica sui contributi di beneficenza, che si trovano nelle Politiche globali sulla condotta aziendale della società.

f. Accordi finanziari con operatori sanitari tra cui oneri per gli oratori e i consulenti

I pagamenti a HCP e altri in grado di influenzare l'acquisto o prescrizione dei prodotti ConvaTec può sollevare problemi legali complessi. I pagamenti ragionevoli agli HCP sono consentiti quando fatti per servizi aziendali in buona fede di valore come: ricerca e sviluppo di prodotti, sviluppo della proprietà intellettuale, partecipazione in comitati di consulenza, parlare o presentare presso programmi di formazione ed educativi sponsorizzati da ConvaTec, esame e input su pubblicazioni, formazione ed esperienza tecnica sui prodotti ConvaTec e altri servizi di consulenza correlati. Tuttavia, non si devono usare accordi falsi o simbolici per giustificare pagamenti inappropriati o evadere le restrizioni valide per le interazioni con gli HCP.

Gli accordi finanziari con gli HCP non devono mai costituire un incentivo o premio illegale o non etico per la prescrizione, l'acquisto o la raccomandazione di prodotti ConvaTec. ConvaTec può incaricare HCP qualificati di fare consulenza o parlare solo quando sono necessari servizi legittimi e documentati e quando tali servizi sono descritti in un accordo scritto stipulato precedentemente.

Per indicazioni più dettagliate su tali disposizioni, vedere la Politica Accordi finanziari con gli operatori sanitari nelle Politiche globali sulla condotta aziendale della società.

g. Esposizioni, esposizioni in stand e sponsorizzazioni

A ConvaTec è spesso offerta l'opportunità di fornire fondi o prodotti a terzi (come clienti di associazioni professionali) a supporto di progetti come meeting e convention, eventi e pubblicazioni locali, regionali o nazionali. In tali casi, ConvaTec deve assicurare che l'obiettivo primario del supporto sia consentire a ConvaTec di promuovere i suoi prodotti, marchi o attività. Di conseguenza, il luogo e gli accordi correlati per l'attività devono essere in linea con il marketing di ConvaTec e dei suoi prodotti.

In maniera simile, come con le sponsorizzazioni, le esposizioni o esposizioni in stand ospitate da ConvaTec devono avere uno scopo preciso (ad es., uno stand sulla salute pubblica) e avere uno scopo ragionevole e appropriato. ConvaTec deve assicurare che gli oneri corrisposti in merito all'esposizione o esposizione in stand non siano destinati a influenzare il destinatario in modo improprio.

Per ulteriori indicazioni su queste attività, vedere la Politica su esposizioni, esposizioni in stand e sponsorizzazioni nelle Politiche globali sulla condotta aziendale della società.

h. Esportazioni

I dipendenti ConvaTec e coloro che fanno affari per conto di ConvaTec devono rispettare tutte le

Codice etico e di condotta aziendale

leggi sul controllo delle esportazioni pertinenti, tra cui, a titolo esemplificativo, lo U.S. Office of Foreign Assets Control (“OFAC”), il Bureau of Industry and Security (“BIS”) USA, le Normative sull’amministrazione delle esportazioni (Export Administration Regulations, “EAR”), il Federal Act on the Implementation of International Sanctions (Embargo, Act “EmbA”) della Svizzera, oltre che vari strumenti statutari britannici che implementano le disposizioni sulle sanzioni UE e il U.K. Export Control Act 2002 (“ECA”) (collettivamente, le “Leggi sul controllo delle esportazioni”). Tra le altre cose, tali leggi e strumenti descrivono vari enti con cui la società non può fare affari.

Per indicazioni più dettagliate sul rispetto delle Leggi sul controllo delle esportazioni, vedere la Politica sulle esportazioni nelle Politiche globali sulla condotta aziendale di ConvaTec.

i. Incarichi di terzi

I terzi come fornitori, distributori, intermediari, consulenti, agenti e venditori sono parte integrale delle attività della società. Come discusso in precedenza, è importante comprendere che ConvaTec può essere ritenuta responsabile delle azioni di terzi. In modo specifico, le leggi anti-corruzione vietano i pagamenti indiretti eseguiti attraverso terzi, tra cui dare qualcosa di valore a terzi sapendo che il valore sarà trasmesso a un funzionario di governo o un HCP per scopi impropri.

Di conseguenza, i dipendenti ConvaTec devono prendere precauzioni ragionevoli per aiutare ad assicurare che i terzi di ConvaTec osservino le leggi pertinenti, il Codice etico e di condotta aziendale e le Politiche globali sulla condotta aziendale.

I dipendenti ConvaTec devono anche assicurare che tutti gli accordi con i funzionari di governo o HCP, tra cui gli operatori sanitari, distributori e rivenditori di prodotti ConvaTec, siano per iscritto e approvati dalla società.

Per indicazioni più dettagliate sull’incaricare e gestire terzi, vedere la Politica sui terzi nelle Politiche globali sulla condotta aziendale e il Manuale sulla conformità globale di terzi di ConvaTec.

j. Formazione e istruzione sui prodotti svolte dalla società

Le interazioni di ConvaTec con gli HCP e i funzionari di governo comprendono la formazione ed educazione su prodotti e tecnologie ConvaTec, discussioni sulle caratteristiche dei prodotti, la fornitura di prodotti a fini di valutazione o dimostrazione e visite in sede.

ConvaTec deve assicurare che tali interazioni siano per scopi legittimi e siano predisposte in maniera da consentire la formazione e istruzione efficaci. Le interazioni (e accordi correlati) non possono comprendere incentivi impropri per gli HCP per raccomandare, prescrivere o acquistare prodotti ConvaTec.

Per indicazioni più dettagliate su tali accordi, vedere la Politica sulla formazione e istruzione sui prodotti svolte dalla società nelle Politiche globali sulla condotta aziendale.

k. Campioni di prodotti

Può essere appropriato che la Società fornisca campioni di prodotti agli HCP in alcune circostanze. I campioni possono essere usati a fini di valutazione o per l’istruzione e formazione

Codice etico e di condotta aziendale

di HCP o pazienti. La politica di ConvaTec vieta la fornitura di campioni quale mezzo per fornire uno sconto sui prodotti non documentato o l'uso di valore monetario dei campioni per incoraggiare o premiare l'acquisto di prodotti ConvaTec.

Per indicazioni più dettagliate sulla fornitura di campioni di prodotti, vedere la Politica sui campioni per operatori sanitari e pazienti nelle Politiche globali sulla condotta aziendale di ConvaTec.

I. Leggi sull'antitrust e la concorrenza

Le leggi antitrust intendono preservare e promuovere la concorrenza equa e onesta all'interno del sistema imprenditoriale libero. Per realizzare questo obiettivo, il linguaggio di queste leggi è deliberatamente ampio, vietando tali attività come metodi di competizione non equi e accordi che limitano il commercio. Tale linguaggio offre agli enti preposti all'applicazione della legge il diritto di esaminare molte diverse attività aziendali per giudicare il loro effetto sulla concorrenza. In generale, tali regole intendono assicurare una concorrenza equa e vietare pratiche di fissazione o controllo dei prezzi, limitazione o divieto della vendita di prodotti o assegnazione o boicottaggio di regioni geografiche, clienti o fornitori.

È politica di ConvaTec rispettare pienamente le leggi sull'antitrust e la concorrenza che regolano l'attività di ConvaTec. Poiché tali leggi e normative variano in tutto il mondo, è responsabilità del responsabile dell'azienda o franchise di ogni Paese o regione determinare se una certa pratica aziendale è consentita ai sensi delle leggi e normative antitrust o sulla concorrenza locali. Se non è chiaro, la questione deve essere portata all'attenzione dell'Ufficio legale ConvaTec e/o il loro consulente esterno incaricato per indicazioni. Fare particolare attenzione nelle comunicazioni con i concorrenti (ad es., ai meeting del settore). Il consulente legale e/o la formazione devono essere richiesti prima di svolgere tali comunicazioni.

m. Informazioni competitive

È politica di ConvaTec che i propri rappresentanti non parlino male dei concorrenti o dei loro prodotti. I rappresentanti devono sempre comportarsi in modo professionale ed etico e competere in modo equo sulle caratteristiche, i vantaggi, la qualità, il prezzo e l'assistenza dei prodotti.

Laddove consentito dalla legge locale, i confronti tra i prodotti ConvaTec e quelli dei concorrenti devono sempre essere equi e bilanciati, oltre che basati sui fatti e test documentati validi. I documenti che confrontano i prodotti ConvaTec con i prodotti dei concorrenti devono essere approvati dal processo medico, normativo e legale pertinente.

Anche se è importante e accettabile restare informati in merito alle pratiche aziendali dei concorrenti, non si devono usare metodi illegali, ingannevoli o disonesti per ottenere tali informazioni. I rappresentanti della società non devono mai scambiarsi nulla di valore, oltrepassare o rubare o ottenere informazioni sui concorrenti. Gli ex dipendenti dei concorrenti non devono essere assunti con lo scopo di ottenere accesso alle loro informazioni proprietarie. Se informazioni ritenute riservate da un concorrente sono offerte a un rappresentante ConvaTec, non devono essere accettate senza la previa approvazione dell'Ufficio legale ConvaTec o del suo consulente esterno incaricato. Per ulteriori informazioni contattare l'Ufficio

Codice etico e di condotta aziendale

legale per informazioni sulle linee guida sulla raccolta di informazioni aziendali.

n. Questioni contabili o di verifica

ConvaTec impone che tutti i suoi libri e registri contabili riflettano in modo accurato ed equo le sue transazioni e che i suoi dipendenti rispettino il suo sistema di controlli contabili interni. Ogni dipendente deve fare attenzione che tutta la documentazione sulle transazioni per cui è responsabile rifletta in modo onesto, secondo i dettagli appropriati, la natura e l'oggetto della transazione.

Tutti i dipendenti sono responsabili di segnalare alla società situazioni opinabili relative alla contabilità, controlli contabili interni o questioni di verifica di ConvaTec o un dubbio sulle questioni contabili o di verifica opinabili che sono poste alla loro attenzione.

o. Privacy dei dati e riservatezza

Durante l'espletamento delle loro funzioni, i dipendenti ConvaTec possono ottenere accesso a informazioni personali sensibili su pazienti, clienti, venditori e dipendenti. Tali informazioni devono essere trattate in modo riservato e con rispetto.

Ogni dipendente ConvaTec ha l'obbligo di tutelare le informazioni riservate dell'azienda, oltre che dei suoi clienti, pazienti, fornitori, azionisti, titolari di obbligazioni, colleghi e terzi che divulgano informazioni a ConvaTec in modo riservato.

Esempi di tali informazioni riservate comprendono:

- Numeri di previdenza sociale o identificazione nazionale;
- Informazioni sanitarie; e
- Informazioni finanziarie.

In generale, quando si gestiscono informazioni personali,

- Ottenere il consenso per l'uso di tali informazioni personali;
- Comprendere i limiti legali e normativi sul suo utilizzo;
- Conservarle e trasmetterle in modo sicuro;
- Divulgare le informazioni personali solo come necessario e in conformità con le leggi e normative locali; e
- Segnalare qualsiasi uso o divulgazione non autorizzati o furto di tali informazioni.

p. Abuso di informazioni privilegiate

In qualità di dipendente di una società quotata in borsa, si potrebbe venire di volta in volta a conoscenza di informazioni riservate non disponibili al pubblico. Non si potrà in nessun momento divulgare a nessuno (incluso famiglia, amici o conoscenze di settore) alcuna informazione riservata su ConvaTec. Inoltre, qualora in possesso di qualunque informazione su ConvaTec che sia altresì una "informazione privilegiata" (come di seguito definita) non si potrà:

- (i) contrattare nessun titolo ConvaTec o nessuno strumento a essi collegato;

Codice etico e di condotta aziendale

- (ii) raccomandare, incoraggiare o indurre chiunque altro a compiere quanto sopra; e/o
- (iii) divulgare le informazioni privilegiate fatto salvo laddove si venga richiesti di farlo come parte del proprio impiego o dovere (verrà comunicato se è questo il caso).

Il comportamento previsto nei paragrafi da (1.1 (i) a (p)1.1 (iii), summenzionati, è noto come “insider dealing”. La proibizione si applica, anche se non verrà tratto alcun vantaggio dalla contrattazione.

Qualora qualcuno riceva una richiesta relativa alla quotazione pubblica di ConvaTec o relativa a fatti concernenti il prezzo delle azioni, non dovrebbe intraprendere nessuna discussione ma indirizzare immediatamente il richiedente al reparto Comunicazioni aziendali di ConvaTec.

Per ‘Informazione privilegiata’ si intende un’informazione su ConvaTec che:

- (i) non è di dominio pubblico;
- (ii) potrebbe probabilmente avere effetti significativi sul prezzo delle azioni di ConvaTec qualora resa pubblica;
- (iii) si riferisce, direttamente o indirettamente, a ConvaTec o alle sue azioni; e
- (iv) sia ‘precisa’. A questi fini, l’informazione si definisce ‘precisa’ qualora faccia riferimento a circostanze o eventi esistenti o circostanze o eventi che potrebbero verificarsi (le indiscrezioni e le speculazioni non sono sufficienti).

Il ‘Dealing’ copre una vasta gamma di transazioni dei titoli di una società, per esempio, l’acquisto o la vendita di titoli di ConvaTec. Include altresì l’esercizio delle opzioni ai sensi di qualunque schema azionario, utilizzando le azioni di ConvaTec come garanzia per un prestito e la stipula di contratti derivati che fanno riferimento ai titoli di ConvaTec.

I ‘Titoli’ coprono qualunque titolo quotato in borsa, per esempio, azioni, obbligazioni, titoli e certificati di deposito e qualunque strumento finanziario a essi collegato, quali i derivati.

Il mancato rispetto dei principi su esposti potrebbe violare la pertinente legislazione sui valori mobiliari e rappresentare un reato perseguibile penalmente sia per ConvaTec sia per l’individuo. Si prega di fare riferimento alle Linee guida del gruppo in materia di negoziazione di azioni e titoli per ulteriori informazioni in merito alle restrizioni sulla negoziazione delle azioni quando si è in possesso di informazioni privilegiate.

Si prega di contattare l’Ufficio di segreteria della società o un membro del Dipartimento legale in caso di domande in merito alla possibilità che l’acquisto o la vendita di titoli ConvaTec possano rappresentare una violazione delle suddette linee guida.

VI. CONFLITTI DI INTERESSE

I dipendenti ConvaTec devono evitare conflitti di interesse e non mettersi in situazioni che possono obbligare a una scelta tra i propri interessi personali e quelli della società. Se insorge una situazione, i dipendenti devono discutere il caso con il loro supervisore e il responsabile delle Risorse Umane.

I dipendenti ConvaTec devono sempre agire secondo il migliore interesse della società ed evitare situazioni che possono in qualsiasi modo interferire o avere la parvenza di interferire con le loro funzioni lavorative. I dipendenti ConvaTec devono evitare trattative aziendali che coinvolgono amicizie personali non divulgate, rapporti con familiari o potenziale di guadagno

Codice etico e di condotta aziendale

finanziario personale. I dipendenti ConvaTec coinvolti in organizzazioni esterne, enti privati, pubblici o di beneficenza devono ricordare che, a seconda della loro giurisdizione, possono aver firmato un accordo che richiede la non divulgazione dei segreti aziendali ConvaTec o l'obbligo di non competere per un certo periodo di tempo. Inoltre, le attività esterne dei dipendenti non devono influire negativamente sull'immagine aziendale di ConvaTec e/o interrompere le operazioni aziendali. Esempi di situazioni da tenere in considerazione includono il far parte del consiglio di amministrazione di un'altra organizzazione o società controllata ad ampio flottante. I dipendenti ConvaTec devono ottenere l'approvazione degli Uffici legali o conformità della società prima di accettare ruoli di direzione (ad es., una posizione in un consiglio di amministrazione) presso organizzazioni o aziende esterne.

VII. TRATTARE CON FUNZIONARI DI GOVERNO

ConvaTec può trattare con dipendenti o funzionari di governo quali clienti o regolatori. Negli USA, essi comprendono funzionari federali, statali e talvolta locali. In altri Paesi, i dipendenti ConvaTec possono interagire con vari ministri della sanità, funzionari di dogana e altri. In qualità di produttore di prodotti di tecnologia medica, ConvaTec è anche soggetta a ispezioni e verifiche da parte dei regolatori del governo in settori come sicurezza, qualità e conformità normativa. Trattare con i funzionari di governo non è lo stesso che trattare con persone non addette al governo. Le gratuità aziendali, come il pagare un pasto, che possono essere consentite quando si tratta con parti private possono non essere permesse con i funzionari di governo. Ad esempio, negli USA i dipendenti di governo federali, tra cui medici presso gli ospedali dell'Amministrazione dei veterani e molti dipendenti statali non possono accettare doni di alcun tipo da società di cui utilizzano i prodotti o servizi. Poiché le leggi riguardo le interazioni con i dipendenti del governo variano in tutto il mondo, la direzione locale è responsabile della presa di dimestichezza con la natura di queste leggi e del cercare indicazioni dall'Ufficio legale o il suo consulente esterno incaricato in caso vi siano domande sulle attività permesse. In ogni caso, i dipendenti di governo devono essere trattati con il più alto rispetto professionale. Quando trattano con i regolatori, i dipendenti ConvaTec devono essere sempre cortesi e rispondere alle domande in modo veritiero. Se insorgono delle domande sulle risposte alle domande da parte di funzionari di governo, i dipendenti ConvaTec devono consultare l'Ufficio legale per indicazioni e consigli.

Il U.S. Foreign Corrupt Practices Act e leggi simili in tutto il mondo vietano i pagamenti impropri o tangenti a funzionari di governo per fini corrotti. Tali scopi potrebbero usare mezzi impropri per ottenere o mantenere affari, ottenere un vantaggio commerciale o influenzare le azioni o decisioni di un funzionario di governo o dipendente. Fate attenzione al fatto che la definizione di funzionario di governo può includere i suoi parenti e soci aziendali e che in molte giurisdizioni, medici, infermieri e altri professionisti sanitari sono impiegati dal governo e devono essere ritenuti funzionari di governo. I dipendenti ConvaTec devono anche fare ragionevolmente attenzione per accertarsi che i nostri partner aziendali, consulenti e agenti non svolgano azioni per conto di ConvaTec che ConvaTec non sarebbe autorizzata a svolgere.

a. Attività di lobbismo

ConvaTec può partecipare ad attività di lobbismo per sostenere il proprio impegno aziendale o per sostenere gruppi di pazienti, direttamente o tramite associazioni di settore. È politica della società rispettare tutte le leggi e normative vigenti correlate al lobbismo o il tentativo di influenza i funzionari di governo.

Codice etico e di condotta aziendale

b. Attività politica

ConvaTec incoraggia i propri dipendenti a prendere parte attivamente al processo politico; tuttavia, tale partecipazione non deve includere:

1. Dedicare le ore di lavoro normali a scopi politici; e
2. Fare un uso non autorizzato delle risorse aziendali (ad es., denaro, apparecchiature, strutture, beni, ecc.) per scopi politici.

VIII. PROBLEMI SUL POSTO DI LAVORO

a. Diritti umani e standard di lavoro

ConvaTec sostiene e rispetta la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite e mira a tutelare su base globale i diritti umani e il benessere dei dipendenti all'interno delle società del gruppo ConvaTec. In modo particolare, la Società rispetta e aderisce alla Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro e ha posto in essere un quadro di politiche e procedure ideate per garantire la correttezza nell'assunzione, nello sviluppo e nella ritenzione di tutti i dipendenti.

ConvaTec richiede altresì che i suoi fornitori terzi agiscano in modo coerente con questi principi e che abbiano sviluppato un Codice di condotta del fornitore per assistere i fornitori nella comprensione e nel rispetto delle aspettative di ConvaTec in materia di rispetto dei diritti umani, il divieto di sfruttamento del lavoro minorile, lavoro forzato e tratta dei lavoratori e la salute e sicurezza generale dei dipendenti dei fornitori.

In ognuna di queste aree, ConvaTec si impegna per garantire il continuo miglioramento delle condizioni lavorative e della gestione dei rischi legati al lavoro all'interno delle proprie operazioni e ogni dipendente ConvaTec viene incoraggiato a segnalare qualunque reale o potenziale violazione del rispettivo codice e della rispettiva politica o procedura.

Per maggiori dettagli sulle aspettative di ConvaTec in merito ai diritti umani e agli standard di lavoro, si invita a consultare la Politica in materia di diritti umani e standard di lavoro e il Codice di condotta del fornitore di ConvaTec.

b. Discriminazione

ConvaTec si impegna ad assicurare pari opportunità di impiego senza discriminazioni o pregiudizi sul posto di lavoro basati su sesso, razza, colore, religione, origine nazionale, età, invalidità, cittadinanza, stato civile, orientamento sessuale o altre caratteristiche tutelate dalla legge. I reclami formali di discriminazione segnalati e basati su quanto sopra saranno oggetto di indagini tempestive. In caso di domande o dubbi sul proprio lavoro o ambiente di lavoro, contattare i rappresentanti delle Risorse Umane ConvaTec.

c. Molestie

ConvaTec vieta qualsiasi forma di molestia dei dipendenti aziendali basata su razza, stirpe, colore, religione, sesso (compresa gravidanza), orientamento sessuale, stato civile, stato di famiglia, origine nazionale, nazionalità, età, invalidità, cittadinanza, stato di veterano, obbligo al servizio militare, unione civile o stato di convivenza, identità o espressione di genere, tratto cellulare o sanguigno ereditario atipico, informazioni genetiche, rifiuto di sottoporsi a un test genetico o rendere disponibili i risultati dei test genetici, stato di fumatore/non fumatore o

Codice etico e di condotta aziendale

qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge. Le molestie possono comprendere abusi verbali, non verbali o fisici.

Questa politica è valida per il personale addetto alla supervisione e non. Di conseguenza, un comportamento inappropriato sul posto di lavoro e molestie discriminatorie basate su una caratteristica protetta, tra cui, a titolo esemplificativo, molestie sessuali, da parte di dipendenti e non (come clienti, venditori e appaltatori) non sarà tollerata da ConvaTec. Questa politica è valida per le molestie che hanno luogo presso le nostre sedi o in altro luogo in cui si svolgono le attività della società, ad esempio durante i viaggi di affari o presso gli eventi sociali ConvaTec. Questa politica riguarda tutti i dipendenti ConvaTec, i dipendenti temporanei, i consulenti e coloro che fanno domanda di impiego.

Qualsiasi dipendente che ritiene di essere stato oggetto di molestie, o ha assistito a molestie nei confronti di qualcun altro, deve segnalarlo immediatamente al proprio supervisore, il rappresentante delle Risorse Umane locale o l'Helpline sulla conformità di ConvaTec [ConvaTec.ethicspoint.com].

ConvaTec vieta le ritorsioni nei confronti di una persona che segnala le molestie in buona fede o prende parte alle indagini su tali segnalazioni. Le ritorsioni, come le molestie o la discriminazione, saranno oggetto di azione disciplinare, fino al licenziamento. Vedere la Politica sulle pari opportunità di impiego/Politica anti-molestie per ulteriori informazioni.

d. Violenza sul luogo di lavoro

ConvaTec si impegna a mantenere un luogo di lavoro privo di violenza, minacce di violenza, molestie, intimidazione o comportamento di disturbo. Tale comportamento comprende, a titolo esemplificativo, dichiarazioni orali o scritte, gesti o espressioni che comunicano qualsiasi minaccia di danno. Le persone che commettono tali atti potranno essere allontanate immediatamente dalle sedi della società e potranno essere soggette ad azione disciplinare, fino al licenziamento. Qualsiasi dipendente vittima o che assiste a violenza sul posto di lavoro, da parte o meno di un dipendente ConvaTec, deve segnalarlo immediatamente al proprio supervisore, l'Ufficio per la sicurezza locale o il rappresentante delle Risorse Umane locale.

e. Luogo di lavoro privo di sostanze alcoliche e stupefacenti

ConvaTec vieta strettamente il possesso, la distribuzione, la vendita, la produzione o l'uso di sostanze alcoliche e droghe illegali sul luogo di lavoro. È inoltre vietato recarsi al lavoro sotto l'influenza di sostanze alcoliche o droghe illegali. I dipendenti saranno testati quando vi è il sospetto ragionevole che siano sotto l'influenza di sostanze alcoliche o droghe illegali al lavoro. Le sostanze alcoliche possono essere assunte presso le sedi aziendali durante picnic di dipendenti, uscite, eventi atletici sponsorizzati dalla società o altre attività sociali in cui l'uso di sostanze alcoliche è controllato, discreto e approvato preventivamente dalla Direzione e dove tale uso di sostanze alcoliche non è vietato dalla legge o normativa. La scelta se bere sostanze alcoliche agli eventi sponsorizzati dalla società è personale e richiede il consumo responsabile e la considerazione per i colleghi e altre persone.

Codice etico e di condotta aziendale

f. Uso dei beni aziendali

ConvaTec consente l'uso personale ragionevole e incidentale dei beni aziendali per fare cose come inviare e-mail, fare telefonate, fare transazioni limitate su Internet e ricevere piccole consegne di pacchi, secondo la prassi locale. L'uso personale di beni, apparecchiature, servizi o strutture aziendali è vietato oltre queste circostanze limitate. Per aiutarvi a giudicare quali tipi di uso personale possono essere ragionevoli, considerate se consentireste un uso simile dei vostri beni da parte della società o un conoscente. In caso di dubbi, contattare il supervisore o il reparto della società pertinente.

g. Linee guida sull'uso dei computer

Le risorse informatiche di ConvaTec sono solo per uso aziendale. Tuttavia, è consentito un uso personale limitato delle risorse informatiche ConvaTec, a condizione che non interferisca con la produttività o i requisiti di lavoro e con le attività aziendali.

L'archiviazione elettronica dei dati, l'uso di e-mail e l'accesso a Internet sono soggetti all'esame da parte della Direzione. Le comunicazioni svolte tramite i sistemi aziendali non sono necessariamente private e possono essere soggette a riesame da parte della società. L'abuso di questi servizi è contro-produttivo, può dar luogo a perdita di informazioni proprietarie importanti e può compromettere la sicurezza e l'integrità dei sistemi e reti aziendali, ed è quindi strettamente vietato.

h. Informazioni aziendali

I dipendenti ConvaTec non possono divulgare, disseminare o altrimenti rendere disponibili a terzi informazioni riservate o proprietarie della Società apprese nel corso del loro impiego presso ConvaTec, o quelle dei suoi clienti, pazienti, fornitori, azionisti, colleghi, o terzi che divulgano informazioni a ConvaTec in modo riservato. Ciò comprende le informazioni riservate o proprietarie relative alla ricerca e sviluppo, prodotti, clienti o pazienti, dipendenti, dati finanziari, dati di vendita (tra cui previsioni, budget o proiezioni o altri report simili), programmi di marketing e vendita, opportunità aziendali e potenziali contratti o iniziative, pratiche aziendali, prezzi, sconti, retribuzione individuale/piani di bonus, elenchi di caselle vocali o e-mail, manuali di formazione, newsletter, nastri audio o video, informazioni sul territorio e altri materiali della società o di terzi usati nella formazione sulle vendite. Comprende anche la corrispondenza interna, report normativi e password o software informatici. I materiali che contengono informazioni riservate, come memo, notebook, e dischi di computer devono essere conservati in modo sicuro e condivisi solo con quelle persone che devono sapere. I dipendenti devono fare particolare attenzione a non divulgare inavvertitamente informazioni riservate attraverso supporti elettronici, come e-mail, casella vocale o Internet.