STANDARD DI CONDOTTA AZIENDALE

28 luglio 2020

DISCLAIMER:
Questi Standard di Condotta Aziendale e le politiche in essi descritte non costituiscono un contratto di lavoro. Nessun diritto contrattuale viene conferito a ciascun singolo dipendente attraverso la pubblicazione di questi Standard o la presentazione di qualsivoglia Certificazione e Notifica di accettazione.

SOMMARIO

Pagina

Ambito 1

Politica 1

Perché avere degli Standard di Condotta Aziendale? 1

Le nostre responsabilità 2

Standard 1: Pratiche concorrenziali 3
Ci impegneremo solo in pratiche concorrenziali leali e aperte in conformità con le leggi, le norme e i regolamenti applicabili. *3*

Standard 2: Integrità delle registrazioni e delle comunicazioni aziendali 6
Registreremo e comunicheremo tutti i dati e le informazioni in modo accurato e onesto, con il sufficiente livello di dettaglio. *6*

Standard 3: Divulgazioni e comunicazioni al pubblico e negoziazione dei titoli aziendali 8
Garantiremo il pieno rispetto di tutte le leggi, le regole e le normative vigenti in tema azionario, incluse quelle relative a comunicati stampa, comunicazione e negoziazione dei titoli aziendali. *8*

Standard 4: Rapporti con i funzionari pubblici *10*
Ci impegniamo a rispettare lo spirito e la lettera del United States Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") e di altri equivalenti locali. *10*

Standard 5: Transazioni internazionali 15
Rispetteremo tutte le leggi, le regole e le normative vigenti nella conduzione di operazioni internazionali. *15*

Standard 6: Rapporti con operatori e organizzazioni sanitarie 17
Pur riconoscendo la necessità di essere commercialmente efficaci sul mercato, rispetteremo il nostro impegno di essere responsabili sotto il profilo etico e sanitario, e di rispettare le leggi in vigore nel nostro settore. *17*

Standard 7: Standard e garanzia di qualità 19
Forniremo servizi e creeremo prodotti impegnandoci a mantenere un alto livello di qualità. *19*

Standard 8: Conflitti di interesse 21
Eviteremo conflitti di interesse. *21*

Standard 9: Protezione di beni e di informazioni riservate 24

Bausch Health proteggerà i beni dell'Azienda e quelli di altri che ci siano stati affidati contro perdita, furto e abusi, impegnandosi a garantirne l'utilizzo efficiente. L'Azienda garantirà inoltre la riservatezza delle proprie informazioni non pubbliche e della proprietà intellettuale. *24*

Standard 10: Ambiente di lavoro che offre pari opportunità 26
Opereremo con rispetto e considerazione. *26*

Standard 11: Salute, sicurezza e protezione ambientale 28
Saremo attenti alle conseguenze che le nostre attività avranno sull'ambiente e ci impegneremo per prevenire infortuni e malattie sul posto di lavoro. *28*

Standard 12: Segnalazione di comportamenti dubbi 29
Incoraggeremo i dipendenti a fare domande e a segnalare potenziali dubbi sulla conformità. *29*

Emendamenti, Modifiche e Deroghe 33

Riconoscimento di conformità agli Standard di condotta aziendale 34

Appendice I – Bausch Health Companies Inc. - Codice etico per l'Amministratore Delegato e i principali Responsabili Finanziari 35

Appendice II – Informazioni globali di contatto per la Linea etica aziendale 39

Ambito

Gli Standard di Condotta Aziendale (gli "***Standard***") si applicano a Bausch Health Companies Inc. e a tutte le sue divisioni, filiali e consociate di tutto il mondo (collettivamente "***Bausch Health***" o "l'***Azienda***") e devono essere rispettati da tutti i dipendenti, i dipendenti a contratto e dai membri del Consiglio di Amministrazione (il "***Board***").

Politica

Rientra nella nostra politica (i) richiedere i massimi standard di etica e integrità nelle proprie funzioni da parte dei nostri dipendenti, dei membri del Consiglio di Amministrazione e delle terze parti; (ii) rispettare tutte le leggi e le normative vigenti dei paesi in cui operiamo e (iii) avere in atto iniziative di formazione e altri processi per garantire la sensibilizzazione e promuovere il rispetto degli Standard. A tal fine, Bausch Health ha adottato e implementato questi Standard. La conformità con questi Standard è obbligatoria e una condizione per l'assunzione. Tutti i dipendenti, i membri del Consiglio di Amministrazione e le terze parti che operano per conto di Bausch Health sono tenuti a riconoscere e certificare ogni anno la conformità con gli Standard.

Poiché Bausch Health ha una significativa presenza in Canada e negli Stati Uniti, viene spesso fatto riferimento a leggi o concetti legali canadesi o statunitensi. Tuttavia, tranne quando una legge del Canada o degli Stati Uniti obblighi all'aderenza a leggi o regolamenti del Canada o degli Stati Uniti (per esempio, nessun dipendente di una consociata di Bausch Health, ovunque nel mondo, può effettuare un pagamento a un Funzionario Pubblico che violi il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) degli Stati Uniti, indipendentemente dal fatto che tale pagamento possa essere ammissibile secondo le leggi locali), la nostra politica è di seguire le leggi, i codici di settore e le prassi locali, nell'ottica di rispettare nella maggiore misura possibile lo spirito di questi Standard.

Il management dell'Azienda applicherà rigorosamente gli Standard e adotterà azioni rapide e appropriate, che possono arrivare anche alla cessazione del rapporto di lavoro o di altra natura, nei confronti di coloro che li violano.

Insieme al Responsabile dell'Ufficio legale e al Responsabile di Etica e Compliance di Bausch Health, i dirigenti di ciascuna delle unità operative Bausch Health hanno la responsabilità di garantire che i propri dipendenti ricevano ogni anno una copia degli Standard e di definire procedure che promuovano la conoscenza degli Standard, così come la conformità con gli Standard, oltre che con i programmi corporate.

Perché avere degli Standard di Condotta Aziendale?

Gli Standard sono intesi a realizzare i seguenti obiettivi:

- Sottolineare l'impegno dell'Azienda verso comportamenti etici e il rispetto della legge,
- Definire standard di base di comportamento legale ed etico,

- Accrescere la sensibilità verso problematiche di ordine legale ed etico,
- Descrivere le situazioni in cui dobbiamo essere particolarmente attenti e fornire indicazioni su come ottenere aiuto per affrontare questioni legali ed etiche.
- Informarci sulle procedure per la segnalazione di violazioni note e sospette degli Standard o delle leggi e
- Prevenire e rilevare violazioni degli Standard e della legge.

Le nostre responsabilità

L'Azienda ha importanti responsabilità rispetto agli standard e dobbiamo:

- Conoscere a fondo questi Standard e le leggi e i regolamenti vigenti in relazione alle nostre responsabilità lavorative e seguirli in ogni momento;
- Dimostrare sensibilità nei confronti – ed evitare – situazioni che potrebbero condurci, o condurre coloro che ci circondano, a intraprendere azioni improprie e
- Intraprendere azioni contro comportamenti scorretti segnalando immediatamente tali irregolarità, se riscontrate.

I manager e i supervisori Bausch Health devono anche:

- Mantenere un ambiente di lavoro che sia rispettoso e che incoraggi comunicazioni aperte relativamente a problemi e dubbi di natura etica,
- Impegnarsi personalmente per comportarsi secondo i più elevati standard di condotta etica e comunicare agli altri tale impegno,
- Discutere periodicamente dei problemi etici e rivedere gli Standard con i dipendenti e le terze parti che a loro riportano,
- **Garantire che i dipendenti che a loro riportano ricevano un'adeguata formazione sui temi dell'etica e della conformità e**
- **Avere familiarità con le risorse disponibili per assisterli nella risoluzione di questioni e di dubbi di natura etica e legale.**

Standard 1: Pratiche concorrenziali

Ci impegneremo solo in pratiche concorrenziali leali e aperte in conformità con le leggi, le norme e i regolamenti applicabili.

Lo Standard

Competeremo in modo equo ed etico, sotto tutti gli aspetti, per contratti e altre opportunità di business nel rispetto delle leggi, delle regole e delle normative vigenti.

Tratteremo in modo equo i clienti, i fornitori, i concorrenti e i dipendenti dell'Azienda.
Tutti i materiali utilizzati nelle nostre attività di marketing e di vendita saranno in linea con le indicazioni approvate per il prodotto, veritieri, equilibrati, di buon gusto e privi di rivendicazioni o dichiarazioni false, fuorvianti o esagerate.

Bausch Health promuoverà solo prodotti in linea con le indicazioni approvate e le leggi e i regolamenti vigenti.

Questo standard significa anche che non useremo alcuna pratica illegale o non etica, come ottenere informazioni proprietarie su un concorrente, fissazione dei prezzi, coercizione, collusione o stipulare accordi anticoncorrenziali illegali nel tentativo di ottenere o mantenere affari.

Particolari aree di attenzione

Regali, intrattenimenti e pasti a clienti e rappresentanti dei clienti (esclusi funzionari pubblici e operatori sanitari)

Non offriremo né concederemo alcun pagamento, tangente o bustarella, direttamente o indirettamente. Tali azioni possono dare origine a gravi conseguenze penali sia per le persone coinvolte che per Bausch Health.

Inoltre, i pasti, gli intrattenimenti, i doni o i favori che offriremo a clienti o loro rappresentanti dovranno essere moderati, appropriati alla situazione, rispettare le leggi vigenti ed essere in linea con il principio di evitare anche l'apparenza di indurre un cliente o un suo rappresentante a mettere il proprio interesse personale al di sopra di quello del proprio datore di lavoro.

Un test chiave non è se un particolare pasto, dono o altro benefit sia stato effettivamente offerto per ottenere un trattamento di favore, ma se possa aver dato l'impressione di essere stato offerto a tal fine. Applichiamo questo test per mantenere la fiducia dei nostri clienti e di altri nel settore. Dobbiamo astenerci da qualsiasi condotta che suggerisca l'idea che stiamo cercando di concludere affari sulla base di considerazioni diverse dalla qualità dei nostri dipendenti, prodotti e servizi.

In alcune situazioni possono essere necessari test ancora più rigidi, per esempio quando si tratti di operatori sanitari e funzionari pubblici (si vedano gli Standard 4 e 6).

Coloro fra di noi che sono a contatto con rappresentanti di clienti, o che possano in altro modo essere influenzati dalle regole e dagli standard dei clienti, devono conoscere gli standard e le regole che riguardano l'accettazione di pasti, intrattenimento, doni e altri benefit.

Pasti, intrattenimenti, doni o favori offerti a rappresentanti di clienti o di potenziali clienti non devono mai essere tenuti nascosti, né violare le regole e gli standard di tali clienti.
Inoltre, occorre rispettare le seguenti linee guida:

- Nel caso di personale non pubblico, doni, pasti, intrattenimenti o benefit devono essere ragionevoli, rispettare le leggi vigenti e le politiche aziendali vigenti in tema di viaggi e intrattenimenti.

- Nel caso di dipendenti pubblici, ogni dono, pasto, intrattenimento o benefit, per quanto modesto, potrebbe essere vietato dalla legge. Bausch Health rispetterà le leggi di ogni giurisdizione in cui opera. Si veda lo Standard 4.

Eventuali domande circa la condotta appropriata relativamente a doni, pasti o intrattenimenti devono essere rivolte al proprio supervisore, al responsabile del dipartimento, all'Ufficio legale Bausch Health o al dipartimento di Etica e Compliance.

Legislazione antitrust

Dobbiamo conoscere e rispettare le leggi antitrust e altre leggi, regole e normative vigenti in materia. Tutte le leggi antitrust, indipendentemente dal paese di origine, sono estremamente importanti.

Queste leggi proibiscono un'ampia gamma di pratiche e di operazioni. Nessun accordo o intesa possono essere conclusi con i concorrenti per fissare o controllare direttamente o indirettamente i prezzi, compreso qualsiasi elemento ad essi relativo (ad es. sconti, rimborsi, costo), ripartirsi prodotti, mercati o territori, boicottare particolari clienti o fornitori o per rifiutare o limitare la produzione o la vendita di qualunque prodotto.

È necessario capire che le leggi antitrust proibiscono non solo azioni e discussioni finalizzate a fissare prezzi o definire quote di mercato, ma vietano anche azioni concertate fra concorrenti, anche con obiettivi benefici come la migliore sicurezza e il più accurato test dei prodotti. Questo tipo di azioni può dare origine a condanne penali sia per le persone coinvolte che per Bausch Health. Di conseguenza, nessuna azione concertata con un concorrente può essere intrapresa senza il preventivo parere dell'Ufficio legale di Bausch Health.

Quelli che seguono sono alcuni esempi di azioni concertate proibite dalle leggi antitrust:

- Accordarsi con un concorrente per ripartirsi clienti o territori.

- Accordarsi con un concorrente per fare in modo che entrambe le aziende cessino di fare affari con un certo cliente a meno che questo non intraprenda certe azioni ("boicottaggio collettivo").

- Accordarsi per ridurre o aumentare la produzione, compreso il livello di produzione, il processo di fabbricazione e/o la fornitura di servizi.

- Accordarsi o anche discutere con un concorrente futuri intenti competitivi (ad es. incremento dei prezzi, sviluppo di nuove tecnologie).

- Discutere con un concorrente la strategia commerciale di una delle due parti, compreso il fatto di vendere i prodotti o i sistemi di un particolare cliente, o a quali condizioni.

Inoltre, le leggi antitrust proibiscono accordi con fornitori, clienti o distributori il cui scopo è quello di diminuire la concorrenza. Per esempio, contratti di esclusiva con fornitori potrebbero violare la normativa antitrust qualora precludano la possibilità a fornitori concorrenti di soddisfare il bisogno. Inoltre, proibire ai distributori di rivendere i prodotti al di sotto di un determinato prezzo potrebbe violare le leggi antitrust di alcune giurisdizioni.

Infine, la normativa antitrust o altre leggi ad essa collegate, possono proibire alcuni metodi di concorrenza, anche se adottati indipendentemente da altri. Per esempio, le leggi antimonopolio limitano le aziende con un significativo potere di mercato dal porre in essere comportamenti che escludono concorrenti e che non sono giustificati da vantaggi competitivi. Inoltre, le leggi sulla concorrenza sleale spesso proibiscono di fare falsi commenti sui prodotti di un concorrente o divulgare messaggi pubblicitari falsi o fuorvianti.

Queste leggi e regole si applicano sia alle comunicazioni formali che a quelle informali. Se siamo coinvolti nelle attività di un'associazione di categoria o in altre situazioni che permettano una comunicazione meno formale fra i nostri concorrenti, clienti o fornitori, dobbiamo essere particolarmente attenti agli obblighi imposti dalla legge.

Chiunque abbia dei dubbi sull'applicazione delle leggi antitrust negli Stati Uniti o a livello globale, può consultare l'Ufficio legale di Bausch Health.

Standard 2: Integrità delle registrazioni e delle comunicazioni aziendali

Registreremo e comunicheremo tutti i dati e le informazioni in modo accurato e onesto, con il sufficiente livello di dettaglio.

Lo Standard

Tutte le registrazioni, le comunicazioni e gli altri documenti di Bausch Health devono essere preparati e gestiti in modo accurato, veritiero e con sufficiente livello di dettaglio.

Questo vale sia per i documenti quotidiani, come fogli presenze, note spese, report di test, documenti di produzione e voci contabili, che per documenti o comunicazioni meno usuali, come stime di costi, proposte di contratti, dichiarazioni normative e altre presentazioni al management, ai clienti e al pubblico. Se prepariamo tali documenti oppure dichiariamo o certifichiamo l'accuratezza delle informazioni in essi contenute, dobbiamo essere diligenti nel verificarne l'accuratezza e l'integrità.

Particolari aree di attenzione

Comunicazioni finanziarie e contabilità

Dobbiamo costantemente rispettare le pratiche contabili comunemente accettate e i controlli interni. Tutti i beni, le passività, i ricavi e le spese di Bausch Health devono essere riportate nei libri aziendali, nelle registrazioni e in altri documenti. Tali libri, registrazioni e documenti devono anche accuratamente riflettere e correttamente descrivere con sufficiente livello di dettaglio le operazioni che riportano. Per esempio:

- Per nessuna ragione verranno creati fondi, beni o conti aziendali segreti e non documentati.

- Per nessuna ragione nei libri, nelle registrazioni e nei conti aziendali verranno inserite voci false o artificiali e nessun dipendente dovrà partecipare ad alcun accordo che abbia come risultato voci non permesse.

- Nessun pagamento per conto dell'Azienda verrà approvato o concesso con l'intenzione o la consapevolezza che anche solo una sua parte venga utilizzata per scopi diversi da quelli descritti dalla documentazione a sostegno.

Quando siano applicabili normative contabili pubbliche, dobbiamo classificare e attribuire i costi secondo tali normative, inclusi i principi di costo che determinano l'ammissibilità dei costi e le relative clausole contrattuali.

Varie leggi federali, sia civili che penali, si applicano a chi rende false dichiarazioni o false affermazioni al governo degli Stati Uniti. Possono sussistere pene di natura civile o penale per le persone coinvolte e per Bausch Health qualora queste leggi vengano violate.

Prezzi

Non presenteremo né parteciperemo alla presentazione di dichiarazioni, offerte, proposte o altri simili documenti che contengano informazioni false o fittizie. In particolare, le persone coinvolte nella definizione dei prezzi di prodotti e servizi per gli enti pubblici devono rispettare le leggi e le normative vigenti. Per esempio, negli Stati Uniti il Truth in Negotiations Act richiede che i fornitori del governo forniscano dati sui costi o sui prezzi "accurati, completi e aggiornati". Analogamente, alcuni programmi sanitari del governo federale USA richiedono la comunicazione di particolari dati riguardanti costi e prezzi. Tutti i dati riferiti a tali programmi devono essere accurati e completi.

Note spese

Tutte le voci di spesa relative a viaggi o questioni aziendali locali, fra cui voli aerei, spese alberghiere, servizi di taxi/noleggio auto, pasti di lavoro e intrattenimento, devono essere documentate in modo accurato e completo nella propria nota spese (siano esse pagate direttamente o meno) con in allegato le relative ricevute e la documentazione di supporto. La documentazione deve includere l'identificazione del cliente coinvolto (qualora la spesa sia relativa a un cliente) e una breve descrizione della motivazione aziendale che giustifica le spese.

Registrazione dei rapporti con Operatori Sanitari

In base alla normativa statunitense US Phisician Payment Sunshine Act, simili leggi statali e le politiche e procedure di Bausch Health, Bausch Health deve tracciare e comunicare tutti i trasferimenti di valore verso medici statunitensi abilitati o i loro parenti diretti, così come qualsiasi proprietà nota o interessi di investimento in Bausch Health da parte di un medico statunitense abilitato. I dipendenti Bausch Health che partecipano alla commercializzazione dei prodotti presso operatori sanitari devono essere al corrente delle attuali (e in fase di modifica) leggi statali e federali relative alla tracciatura e alla comunicazione delle spese di vendita e di marketing.

Eventuali domande circa la tracciatura e la comunicazione delle spese devono essere rivolte al proprio responsabile, al responsabile del dipartimento oppure ai dipartimenti di Etica e Compliance o Finance di Bausch Health. Si veda la **Politica sulla Gestione delle Registrazioni** dell'Azienda e il relativo Programma di Archiviazione per maggiori informazioni sul periodo di tempo per cui è necessario conservare le registrazioni aziendali.

Standard 3: Divulgazioni e comunicazioni al pubblico e negoziazione dei titoli aziendali

Garantiremo il pieno rispetto di tutte le leggi, le regole e le normative vigenti in tema azionario, incluse quelle relative a comunicati stampa, comunicazione e negoziazione dei titoli aziendali.

Lo Standard

Come società quotata in borsa, Bausch Health deve garantire che tutte le sue comunicazioni al pubblico rispettino le leggi azionarie canadesi e statunitensi. Queste leggi si applicano non solo ai documenti presentati presso varie agenzie di controllo sulla borsa, ma anche ai comunicati stampa, alle presentazioni agli analisti finanziari e ad altre comunicazioni che è presumibile vengano distribuite agli investitori in titoli Bausch Health. Nessun documento di comunicazione può descrivere in modo distorto un fatto essenziale né omettere un fatto essenziale necessario per evitare di fuorviare il lettore. Un fatto è "essenziale" se un investitore ragionevole lo considererebbe significativo nel decidere se acquistare, vendere o tenere titoli Bausch Health.

Tutte le comunicazioni devono essere effettuate secondo la **Politica sulle Informative Societarie** di Bausch Health e ogni procedura operativa standard applicabile alle comunicazioni.

L'Azienda ha nominato alcuni Portavoce Ufficiali. Queste sono le uniche persone che possono parlare pubblicamente dell'Azienda e della sua attività. I Portavoce Ufficiali sono l'Amministratore Delegato, il Responsabile finanziario e il Responsabile delle Relazioni con gli Investitori. A tutti gli altri dipendenti, funzionari e dirigenti è vietato rispondere a domande poste dalla comunità degli investitori, dai media o da altri, a meno che venga loro esplicitamente richiesto di farlo da parte di un Portavoce Ufficiale.

Inoltre, dobbiamo rispettare in tutti i modi le leggi, le regole e le normative relative alla negoziazione dei titoli di aziende quotate in borsa e, in particolare, dobbiamo evitare le negoziazioni mentre siamo in possesso di informazioni rilevanti non-pubbliche. L'utilizzo di informazioni non-pubbliche per proprio vantaggio finanziario o come "suggerimento" ad altri che potrebbero prendere decisioni di investimento sulla base di tali informazioni è sia illegale che contrario all'etica.

Per ulteriori dettagli si veda la **Politica sull'Insider Trading** e la **Politica sul Blocco degli Scambi Azionari**.

Particolari aree di attenzione

Comunicati stampa e altre comunicazioni al pubblico

Nessuno di noi può rilasciare o distribuire alcuna dichiarazione pubblica relativa all'attività dell'Azienda a meno di avere ottenuto l'approvazione preventiva da parte del Comitato di Divulgazione e del Responsabile delle Relazioni con gli Investitori.

Divulgazione selettiva

Le leggi federali degli Stati Uniti in materia di titoli vietano la divulgazione selettiva di informazioni finanziarie e di altre informazioni aziendali. Non possiamo divulgare selettivamente informazioni non pubbliche ad analisti finanziari o membri dei media o del pubblico. (Si veda la **Politica sulle Informative Societarie** per ulteriori informazioni).

Standard 4: Rapporti con i funzionari pubblici

Ci impegniamo a rispettare lo spirito e la lettera del United States Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA") e di altri equivalenti locali.

Lo standard di base

Bausch Health vieta rigidamente il pagamento di tangenti e tutti i pagamenti impropri o la concessione di favori di qualunque natura a chiunque, inclusi i funzionari pubblici, gli operatori sanitari e/o altri clienti ovunque nel mondo.

Dobbiamo costantemente adottare pratiche di business etiche nelle nostre relazioni con i funzionari pubblici di tutti i paesi. I dipendenti non devono cercare di influenzare vendite o altre attività mediante l'offerta di tangenti, incentivi, pasti, attività di intrattenimento, doni o altri tipi di pagamenti impropri.

La maggior parte dei paesi dispone di leggi anticorruzione che disciplinano attività quali l'offerta di Alcunché di Valore a funzionari pubblici. L'FCPA e il Bribery Act britannico del 2010 ("***U.K Bribery Act***"), in particolare, sono tra quelle applicate con maggiore severità. Mentre il linguaggio specifico degli statuti può variare da paese a paese, l'FCPA, il Bribery Act del Regno Unito e altre leggi anticorruzione in generale considerano un reato offrire o dare, direttamente o indirettamente, alcunché di valore a un funzionario pubblico al fine di influenzarne l'azione o altrimenti ottenere un vantaggio improprio. Altre leggi, come per esempio il Bribery Act britannico, proibiscono anche la corruzione nel settore privato. Inoltre, un numero crescente di investitori, clienti, controparti commerciali, governi, organizzazioni non governative e altri stakeholder si aspettano che aziende come Bausch Health conducano il proprio business secondo modalità conformi agli standard anticorruzione più stringenti.

Bausch Health e i suoi dipendenti devono rispettare tutte le leggi e le normative vigenti che vietano o limitano i pagamenti impropri a funzionari pubblici stranieri, a funzionari statunitensi federali, statali o locali e a enti pubblici, in qualsiasi momento e ovunque svolgano la propria attività. Inoltre, Bausch Health richiede che ogni consulente, fornitore, agente, distributore o altra terza parte o partner commerciale che operi per suo conto rispetti tutte le leggi vigenti. Eventuali pagamenti impropri effettuati da tali parti potrebbero essere attribuiti a Bausch Health.

Particolari aree di attenzione

L'FCPA e le leggi sui doni

L'FCPA proibisce la concessione, l'offerta, la promessa o l'autorizzazione di ogni pagamento o di qualsiasi altro bene di valore, in modo diretto o indiretto (sia da parte di Bausch Health che di chiunque operi per suo conto) a funzionari pubblici stranieri per indurre tali funzionari a influenzare eventuali atti o decisioni dell'ente pubblico, per aiutare l'Azienda a ottenere o mantenere degli affari o per procurare qualsiasi altro vantaggio. L'FCPA richiede inoltre che l'Azienda mantenga registrazioni, libri e controlli contabili accurati. La violazione dell'FCPA può comportare pesanti sanzioni economiche, la carcerazione e/o altre gravi conseguenze.

Tutti i dipendenti del settore finanza, o i dipendenti il cui ruolo potrebbe in qualunque modo implicare l'interazione con qualunque tipo di funzionario pubblico o operatore sanitario, devono avere familiarità, comprendere e rispettare la **Politica Globale Anticorruzione** aziendale. A tali dipendenti verrà richiesto di certificare al momento dell'inserimento in Azienda e su base annua, la presa visione di tale Politica e di accettare di rispettarla.

È importante che i dipendenti siano consapevoli del fatto che il termine "funzionario pubblico" (che ai fini di questi Standard include sia il "pubblico ufficiale" che il "funzionario straniero") ha una definizione molto ampia nelle leggi che affrontano il tema dei pagamenti impropri e può comprendere operatori sanitari o altri dipendenti di strutture ospedaliere private o pubbliche, aziende sanitarie, operatori sanitari retribuiti in tutto o in parte da un ente pubblico e dipendenti federali, statali e della pubblica amministrazione locale. È anche importante osservare che il "pagamento" o "alcunché di valore" comprende non solo il denaro ma anche intrattenimenti, pasti, ospitalità, doni, viaggi, impiego e ogni altra cosa di valore, inclusi i favori, anche se questi benefici fossero prestati a un familiare di un funzionario pubblico. Si prega di consultare la **Politica Globale Anticorruzione** per ulteriori informazioni sui termini chiave inclusi "funzionario pubblico", "alcunché di valore" e "pagamento".

È essenziale che i dipendenti mantengano libri, registrazioni e conti, che in modo equo e accurato e con ragionevole dettaglio riflettano tutti i pagamenti, le spese e le transazioni.

Poiché le leggi e le normative nazionali e internazionali richiedono a Bausch Health di entrare in contatto con funzionari pubblici per un'ampia gamma di argomenti, i dipendenti che regolarmente tengono tali contatti hanno una particolare responsabilità nel mantenere alto il buon nome di Bausch Health. Si applicano le seguenti regole standard:

- Tutti i dipendenti che contattano funzionari pubblici devono avere familiarità con le vigenti leggi sul lobbying e sui requisiti relativi alle comunicazioni al pubblico, particolarmente quelle che si applicano alle registrazioni e alle presentazioni.

- Oltre a occuparsi dei contatti relativi alla legislazione, alle normative o alle politiche, le leggi sul lobbying possono anche riguardare i tentativi di assicurarsi business da enti pubblici, come gli ospedali. L'attività di lobbying non deve essere intrapresa senza il preventivo esame del Responsabile dell'Ufficio legale.

- Nessun dipendente deve effettuare, offrire o promettere di effettuare, o autorizzare l'effettuazione di alcuna forma di pagamento, sia diretto che indiretto, ad alcun funzionario pubblico come induzione per procacciare o mantenere degli affari o determinare la promulgazione, l'abrogazione o la violazione di una legge o di una normativa.

- In alcune, limitate circostanze, quando non vietato dalla legge, i dipendenti possono offrire doni a funzionari pubblici, quando l'accettazione di tali doni sia un uso consolidato e una normale pratica di business. Tali doni dovranno essere di valore ragionevole e occasionali e la loro offerta **dovrà essere preventivamente approvata per iscritto dal Responsabile dell'Ufficio legale.** Inoltre, tali doni dovranno essere offerti in

modo da identificare chiaramente Bausch Health e la circostanza che ne ha giustificato l'offerta.

- I dipendenti possono anche offrire a pubblici ufficiali doni sotto forma di modelli e immagini di prodotti, quando i modelli e le immagini facciano parte dei programmi generali di Bausch Health per il marketing e le pubbliche relazioni (tranne quando vietato dalla legge). **Tutti questi doni devono essere preventivamente approvati per iscritto dal Responsabile dell'Ufficio legale.**

- In occasione di cerimonie speciali, i funzionari di Bausch Health possono offrire doni di valore più che simbolico a istituzioni ed enti pubblici. Tali doni possono, per esempio, commemorare eventi speciali o tappe importanti della storia di Bausch Health. Questi doni possono essere trasmessi tramite funzionari pubblici, ma essi sono concessi alle istituzioni pubbliche e ai gruppi pubblici che rappresentano, non personalmente ai funzionari. **Tutti questi doni devono essere preventivamente approvati per iscritto dal Responsabile dell'Ufficio legale.**

- Occasionalmente i dipendenti possono partecipare a pasti di lavoro con funzionari pubblici, ma solo alle seguenti condizioni:
  - È legale, lecito e precedentemente approvato per iscritto dal Responsabile dell'Ufficio legale o persona designata.
  - Il pasto non è richiesto dal funzionario pubblico.
  - Tali eventi si verificano raramente.
  - L'evento deriva dal normale procedere dei rapporti di lavoro ed è direttamente collegato a:
    - promozione, la dimostrazione o spiegazione di prodotti o servizi Bausch Health, oppure
    - avviamento o realizzazione di un contratto con l'ente a cui appartiene il funzionario pubblico.
  - Comporta spese ragionevoli e non sontuose, come quelle affrontate normalmente a scopo di lavoro.
  - Le spese sono pagate direttamente da Bausch Health e non sono rimborsate al funzionario pubblico.
  - L'ambiente e il tipo di evento sono ragionevoli, appropriati e consoni ai nostri dipendenti, ai loro ospiti e all'attività in corso.

Il mancato ottenimento dell'autorizzazione scritta può, nelle circostanze sopra specificate, determinare azioni disciplinari, incluso il licenziamento.

Attività politiche e conformità delle divulgazioni

Le leggi federali degli Stati Uniti e quelle di alcuni stati vietano a un'azienda, come Bausch Health, di offrire contributi politici. Questo comprende i contributi in denaro (per es. sotto forma di un pagamento aziendale o dell'acquisto di biglietti per una raccolta di fondi politica) oltre che contributi "in natura" (per es. l'utilizzo di strutture o personale aziendali o pagamento di servizi). Bausch Health non offre contributi aziendali che siano vietati dalle leggi vigenti. Per garantire il rispetto da parte di Bausch Health di tali leggi, e garantire l'osservanza del Lobbying Disclosure Act, tutti i dipendenti Bausch Health devono rispettare le seguenti regole:

- Ogni proposta di contributo o spesa politica da parte di Bausch Health a favore di qualunque candidato, funzionario pubblico, campagna, partito o comitato politico (per es. un comitato promotore o di referendum), o ogni voce di esenzione dall'imposta federale sui redditi che rientri nella sezione 527 dell'Internal Revenue Code deve essere approvata preventivamente per iscritto dall'Ufficio legale di concerto con il Responsabile degli Affari Governativi.

- È richiesta la pre-approvazione dell'Ufficio legale e del Responsabile degli Affari Governativi per i seguenti pagamenti:

    - pagamenti per un evento in onore di un funzionario incaricato della sezione federale legislativa o esecutiva;

    - pagamenti a un'entità o persona per conto di un funzionario incaricato della sezione legislativa federale o a un'entità o persona come riconoscimento di tale funzionario;

    - pagamenti a un'entità stabilita, finanziata, mantenuta o controllata da un funzionario incaricato della sezione legislativa o esecutiva federale o a un'entità designata da tale funzionario;

    - pagamenti per una riunione, un ritiro, una conferenza o altro evento simile tenuti da o in nome di uno o più funzionari incaricati della sezione legislativa o esecutiva federale;

    - contributi a una fondazione della biblioteca presidenziale degli Stati Uniti o pagamenti per il comitato inaugurale.

- Nessun bene, fondo, struttura o personale aziendale può essere usato a vantaggio di un candidato, una campagna, un partito o un comitato politico (per es. un comitato promotore o di referendum), né deve essere introdotta alcuna voce di esenzione dall'imposta federale sui redditi che rientri nella sezione 527 dell'Internal Revenue Code senza la preventiva approvazione scritta dall'Ufficio legale.

- I dipendenti hanno il diritto, e sono incoraggiati a farlo, di partecipare volontariamente all'attività politica e di offrire contributi personali qualora si verifichino le seguenti condizioni:

- Se si prevede di utilizzare fondi o risorse aziendali (come strutture o personale aziendale) in connessione con la propria attività di volontariato, è necessario ottenere una pre-approvazione scritta, come descritto sopra.

- Non è permesso lavorare a una raccolta fondi a scopo politico o ad altre attività legate a una campagna politica durante le ore di lavoro, a meno di ottenere la preventiva approvazione scritta come descritto sopra.

- Se si sceglie di partecipare all'attività politica, è necessario farlo come individuo, non come rappresentante di Bausch Health. Ogni eventuale attività politica manifesta, visibile e di parte che possa indurre qualcuno a pensare che le proprie azioni riflettano i punti di vista o la posizione di Bausch Health richiede la preventiva approvazione scritta dell'Ufficio legale.

- Nessuno in Bausch Health può offrire un contributo politico per ottenere o mantenere degli affari o per ottenere alcun altro vantaggio improprio.

- Bausch Health non rimborserà né compenserà in altro modo, né direttamente né indirettamente, alcuna persona per i suoi personali contributi politici.

- Nessuno in Bausch Health può forzare o impedire, di fatto o con minacce, a un dipendente di contribuire o sostenere, oppure di opporsi a, qualunque gruppo o candidato politico.

Limiti Pay-to-Play: Pre-approvazione scritta di alcuni contributi politici personali da parte di alcuni dipendenti e Membri del Consiglio di Amministrazione

Alcune giurisdizioni statali e locali negli Stati Uniti hanno emanato le c.d. leggi "pay-to-play" che proibiscono ad aziende come Bausch Health di essere prese in considerazione per contratti pubblici se alcuni dipendenti interessati o membri del Consiglio di Amministrazione, e in alcuni casi i loro compagni o figli a carico, concedono o richiedono contributi a candidati statali o locali, comitati di partiti politici o altri comitati politici in quella giurisdizione.

Per adempiere a tali normative, i membri del Consiglio di Amministrazione e i dipendenti dal livello di dirigente in su, in ogni caso solo qualora risiedano negli Stati Uniti, devono ottenere la pre-approvazione scritta dal Responsabile dell'Ufficio legale prima di donare o richiedere un contributo politico a favore di un candidato statale o locale, di un partito politico o altri comitati politici nelle giurisdizioni elencate nel documento guida di Bausch Health, intitolato "Understanding State and local Restrictions on Political Contributions by Government Contractors and Key Personnel" (Restrizioni statali e locali sui contributi politici dei fornitori governativi e del personale chiave). Qualora specificato devono anche ottenere la pre-approvazione scritta per i contributi politici concessi o richiesti dalla loro compagna/o o figlio/a convivente.

Standard 5: Transazioni internazionali

Rispetteremo tutte le leggi, le regole e le normative vigenti nella conduzione di operazioni internazionali.

Lo standard di base

Rispetteremo tutte le leggi, le regole e le normative vigenti nella conduzione di operazioni internazionali.

Particolari aree di attenzione

Controllo sulle esportazioni e sanzioni economiche

Molti dei paesi in cui operiamo hanno stabilito controlli sulle esportazioni, sanzioni economiche e/o simili restrizioni, che regolano l'esportazione, la vendita e il trasferimento dei prodotti e della tecnologia Bausch Health (incluso il know-how) dal paese in questione a destinazioni o utenti finali stranieri (nel caso della tecnologia) e la riesportazione di tali elementi da una destinazione straniera a un'altra.

Il mancato rispetto di tali controlli può comportare pene di tipo civile o penale, oltre la perdita dei permessi di esportazione. Prima di attivare, direttamente o indirettamente, qualsiasi operazione o una trattativa che potrebbe potenzialmente coinvolgere qualcuna di tali restrizioni e divieti, i dipendenti Bausch Health responsabili devono verificare che l'operazione non sia vietata, che siano state ottenute tutte le approvazioni normative e le licenze e che la documentazione sia archiviata in conformità con i requisiti di legge.

In particolare, le leggi del Canada e degli Stati Uniti impongono delle restrizioni sui tipi di prodotti, le destinazioni e le persone con cui Bausch Health può avere rapporti. Per esempio, le leggi degli Stati Uniti vietano ogni relazione, diretta o indiretta (inclusa la risposta alle chiamate telefoniche di assistenza da parte dei clienti) con qualunque persona e qualunque azienda di certi paesi o territori, inclusi, da giugno 2019, **Cuba, Iran, Corea del Nord, Siria e Crimea,** anche se attualmente è possibile esportare alcuni prodotti farmaceutici in alcuni di questi paesi in **condizioni** rigidamente controllate. Le esportazioni verso altri paesi possono essere soggette a notevoli restrizioni. **Occorre prestare attenzione al fatto che l'elenco dei paesi sanzionati, così come la lista delle persone o degli enti, può cambiare e che esistono molti altri controlli sulle esportazioni negli Stati Uniti e in Canada, sanzioni economiche e misure simili che limitano le relazioni internazionali di Bausch Health.** Il nostro dipartimento di Etica e Compliance commerciale o l'Ufficio legale possono offrire assistenza nel valutare se certe operazioni proposte siano vietate o soggette a restrizioni.

Dobbiamo inoltre prestare attenzione alle operazioni internazionali quando sappiamo o abbiamo ragione di ritenere che prodotti Bausch Health potrebbero essere dirottati verso paesi soggetti a sanzioni, fra cui quelli elencati sopra, o ad altri clienti non autorizzati. Per evitare tali dirottamenti dobbiamo controllare tutte le operazioni e le chiamate all'assistenza clienti.

Antiboicottaggio

La normativa statunitense vieta alle aziende e ai singoli cittadini statunitensi di sostenere o partecipare a boicottaggi di paesi amici degli Stati Uniti e richiede una comunicazione tempestiva. Anche se le leggi antiboicottaggio furono emanate senza riferimento ad alcun evento particolare, il loro principale obiettivo è il lungo boicottaggio di Israele da parte della Lega Araba. Le leggi antiboicottaggio prevedono restrizioni di lunga portata sulle azioni, gli accordi e anche sulla fornitura di informazioni in relazione a un boicottaggio straniero non sanzionato, quale per esempio il boicottaggio della Lega Araba verso Israele. Le pene previste per la violazione comprendono sanzioni finanziarie civili e penali, il carcere e la perdita di crediti di imposta e di permessi di esportazione.

La politica di Bausch Health è di non aderire né sostenere alcun boicottaggio estero non autorizzato. Inoltre, è politica di Bausch Health mantenere registrazioni, stabilire controlli interni e presentare i report richiesti per garantire il rispetto delle leggi antiboicottaggio degli Stati Uniti.

Negli Stati Uniti esistono due agenzie che richiedono a Bausch Health di presentare un rapporto in certe circostanze. Innanzitutto, il Dipartimento del Commercio degli Stati Uniti ci richiede di segnalare il ricevimento di richieste per sostenere o promuovere un boicottaggio. Dobbiamo inoltre presentare un rapporto all'Internal Revenue Service degli Stati Uniti se operiamo in un paese incluso nella lista preparata dal dipartimento del Tesoro statunitense dei paesi passibili di boicottaggio internazionale (a febbraio 2019 questi paesi sono: **Iraq, Kuwait, Libano, Libia, Qatar, Arabia Saudita, Siria, Emirati Arabi Uniti e Repubblica Unita dello Yemen**) o qualora la partecipazione a un boicottaggio dovesse diventare una condizione per operare in un altro paese. In tali casi, dobbiamo comunicare se abbiamo partecipato o collaborato a un boicottaggio internazionale, o abbiamo ricevuto richiesta di partecipare a tale boicottaggio, e l'entità delle attività condotte in relazione al boicottaggio.

Conformità con azioni per l'imposizione del rispetto di leggi/normative

Qualora l'Azienda dovesse subire limitazioni della normale operatività a fronte di un'azione governativa, tutti i dipendenti rispetteranno tali limitazioni.

Standard 6: Rapporti con operatori e organizzazioni sanitarie

Pur riconoscendo la necessità di essere commercialmente efficaci sul mercato, rispetteremo il nostro impegno di essere responsabili sotto il profilo etico e sanitario, e di rispettare le leggi in vigore nel nostro settore.

Lo standard di base

Come azienda farmaceutica, Bausch Health conduce un'ampia gamma di attività nel mercato sanitario, fra cui ricerca, formazione medica e di altro tipo, marketing e vendite. Ciascuna di queste attività è soggetta a vari standard legali, etici e di settore. Bausch Health si impegna a rispettare tutte le leggi, le regole, le normative e gli standard di settore vigenti e ad aderire ai più elevati standard etici nelle sue attività commerciali, promozionali, formative e di ricerca.

Particolari aree di attenzione

Bausch Health interagisce con operatori e organizzazioni sanitarie in vari contesti. Potenzialmente, queste interazioni possono sollevare numerosi problemi di tipo legale e normativo. Bausch Health ha definito politiche e procedure scritte per assicurare la conformità con le leggi, i regolamenti e gli standard industriali applicabili in materia di marketing, promozione e prezzi dei suoi prodotti nelle giurisdizioni in cui opera. Queste politiche riconoscono la necessità di essere commercialmente efficaci sul mercato, pur mantenendo l'impegno di essere responsabili sotto il profilo etico e sanitario, e di rispettare le leggi in vigore nel nostro settore. Al fine di rispettare le leggi vigenti, Bausch Health deve garantire che tutte le interazioni con gli operatori sanitari servano a scopi commerciali etici e appropriati e non interferiscano con il giudizio medico dell'operatore sanitario. Tutti i dipendenti che interagiscono con gli operatori sanitari devono avere familiarità e aderire a queste politiche.

Consultare il **Manuale di conformità all'assistenza sanitaria generale** di Bausch Health.

Conformità sanitaria negli Stati Uniti

È importante notare che Bausch Health opera negli Stati Uniti e che molti dipendenti Bausch Health hanno responsabilità legate al mercato statunitense. Bausch Health si impegna ad operare negli Stati Uniti nel pieno rispetto dei requisiti del programma sanitario del paese e di quelli della U.S. Food and Drug Administration ("***FDA***"). I dipendenti con responsabilità nel mercato degli Stati Uniti devono condurre tutte le attività di marketing, di vendita, promozionali, formative e di ricerca e sviluppo nel rispetto dei requisiti del programma sanitario degli Stati Uniti e di quelli della FDA.

In particolare, come osservato nello Standard 1, si applicano regole molto rigide qualora Bausch Health offra articoli di valore a operatori sanitari degli Stati Uniti. Per rispettare le leggi degli Stati Uniti, Bausch Health deve fare in modo che tutte le interazioni con gli operatori sanitari statunitensi abbiano finalità appropriate ed eticamente corrette e non influiscano sul giudizio medico indipendente degli operatori sanitari.

Tutti i dipendenti Bausch Health hanno la responsabilità di segnalare sospette violazioni delle leggi in tema sanitario, fra cui i requisiti del programma sanitario degli Stati Uniti e quelli dell'FDA. Le sospette violazioni devono essere immediatamente segnalate al Responsabile dell'Ufficio legale o al Responsabile di Etica e Compliance. Le sospette violazioni possono anche essere segnalate in modo anonimo, attraverso la Linea Etica aziendale di Bausch Health.

Tutte le sospette violazioni delle leggi sanitarie, inclusi i requisiti del programma sanitario degli Stati Uniti o quelli della FDA, devono quindi essere immediatamente segnalati al Responsabile di Etica e Compliance al fine di rispettare gli obblighi di segnalazione.

Standard 7: Standard e garanzia di qualità

Forniremo servizi e creeremo prodotti impegnandoci a mantenere un alto livello di qualità.

Lo standard di base

Come produttori di prodotti sanitari, farmaci e altri dispositivi medici, siamo impegnati a garantire la sicurezza dei pazienti. Indipendentemente dalla sua posizione in Azienda, ciascuno di noi coinvolto nelle fasi di sviluppo, produzione, distribuzione, vendita o assistenza di un prodotto ha la responsabilità di garantire che i nostri prodotti siano sicuri, efficaci e che soddisfino tutti i requisiti vigenti e le aspettative dei nostri clienti.

Questo significa che ciascuno di noi deve:

- Lavorare per sviluppare, migliorare continuamente e fornire i migliori prodotti e servizi del settore.
- Comprendere e rispettare tutte le politiche e le procedure sulla qualità e le attuali buone pratiche cliniche e di produzione applicabili al proprio lavoro.
- Condurre la ricerca, lo sviluppo dei prodotti e gli studi clinici in modo etico, onesto e con rigore scientifico.
- Stabilire e rispettare appropriati controlli di qualità nelle nostre attività di sviluppo, produzione e distribuzione, con l'obiettivo di fare fin da subito la cosa giusta.
- Etichettare i prodotti con informazioni complete e accurate.
- Rispettare la legge e collaborare con tutte le agenzie normative.
- Agire immediatamente per segnalare ogni dubbio o preoccupazione.

Particolari aree di attenzione

Produzione

Non dobbiamo mai inavvertitamente sostituire materiali, componenti, procedure o prodotti, o rinunciare intenzionalmente a svolgere i controlli di qualità richiesti.

Prima di derogare in qualunque modo dai requisiti imposti da un contratto, una procedura standard o un ordine di lavoro, occorre ottenere l'approvazione scritta del livello di management appropriato.

I manager e i supervisori non devono porre pressione ai rispettivi sottoposti tali da spingerli a deviare da questi requisiti. Dipendenti e terze parti non devono mai subire pressioni per scendere a compromessi sulla qualità e non devono mai sacrificare la qualità per rispettare una scadenza o un obiettivo.

Test

Dobbiamo sempre effettuare dei test per soddisfare i requisiti pubblici e dei clienti e la documentazione a sostegno di tali test deve essere accurata e completa. Non è ammessa alcuna modifica non autorizzata nei requisiti dei test e non deve essere prodotta documentazione di test falsa o non accurata.

Ancora una volta, manager e supervisori devono evitare di fare pressioni sui rispettivi sottoposti che tali da spingerli a non rispettare i requisiti. Inoltre, dipendenti e terze parti non devono mai sacrificare la qualità allo scopo di rispettare una scadenza o un obiettivo.

Standard 8: Conflitti di interesse

Eviteremo conflitti di interesse.

Lo standard di base

I conflitti di interesse possono sorgere praticamente in ogni area delle attività aziendali. Dobbiamo evitare interessi personali che siano in conflitto con quelli dell'Azienda, o che possano influenzare o dare l'impressione di influenzare il nostro giudizio o le nostre azioni nello svolgimento dei nostri compiti.

Quindi, singolarmente, non dobbiamo avere alcuna relazione di lavoro, finanziaria o di altro tipo con persone o entità (fra cui fornitori, clienti o concorrenti) che possa compromettere o dare l'impressione di compromettere l'indipendenza di Bausch Health. Il termine "impressione" è importante. Anche in assenza di un conflitto d'interessi reale, l'impressione che tale conflitto possa esistere è dannosa, in quanto può minare la fiducia dei dipendenti e costare all'Azienda il rispetto dei clienti, dei potenziali clienti e di altri protagonisti del settore.

Particolari aree di attenzione

Accettazione di regali e mance

Le nostre decisioni di acquisto e le attività correlate devono essere basate unicamente su qualità, prestazioni e prezzo.

I dipendenti e i loro familiari non devono accettare doni di valore più che simbolico, prestiti, intrattenimenti eccessivi o favori importanti da qualunque azienda o persona esterna che sia o stia cercando di essere in affari con Bausch Health, o che sia un suo concorrente.

Di conseguenza, i rapporti con i fornitori devono essere gestiti su basi oggettive, prive dell'influenza di doni o favori. Dai fornitori possono essere accettati solo doni simbolici, secondo le consuetudini, pasti e intrattenimenti di prezzo moderato, e anche questo deve avvenire nel rispetto di linee guida prestabilite e con la piena consapevolezza del proprio responsabile. Non possiamo mai accettare pasti, intrattenimenti, doni o favori quando questi possono essere ragionevolmente interpretati come tentativi di garantirsi trattamenti di favore o quando danno l'impressione di essere inappropriati. Nessun dono o benefit di valore più che simbolico, secondo le consuetudini, può essere accettato senza l'opportuna approvazione ai sensi delle **Procedure Operative Standard (SOP) sui Conflitti di Interessi** di Bausch Health.

Gli stessi principi si applicano a tutti coloro che sono coinvolti negli acquisti o in altri settori dell'Azienda.

Attività esterne

Le attività a cui partecipiamo al di fuori del nostro rapporto di lavoro con Bausch Health possono dar luogo a conflitti d'interessi. Non possiamo porci in concorrenza, né sostenere altri che sono in concorrenza con l'Azienda. I seguenti tipi di attività esterne possono generare conflitti:

- Possesso, da parte di un dipendente o di qualsiasi membro della sua famiglia, di un interesse sostanziale in qualsiasi impresa che conduce affari con Bausch Health, sia in qualità di fornitore, rivenditore o cliente, sia come concorrente (ad eccezione di società a partecipazione pubblica i cui titoli vengono scambiati sul libero mercato).

- Il ruolo di dirigente, funzionario, dipendente, consulente, advisor o altra posizione presso qualsiasi azienda o organizzazione diversa con cui Bausch Health attualmente ha (o potrebbe avere) un rapporto d'affari oppure che è o potrebbe diventare un concorrente di Bausch Health.

- Coinvolgimento in un'attività esterna con persona fisica, azienda o organizzazione che attualmente ha (o potrebbe avere) un rapporto commerciale o concorrenziale con Bausch Health, laddove tale attività possa ridurre l'imparzialità, la capacità di giudizio, l'efficienza o la produttività attesi da un dipendente.

- Svolgimento, da parte di un dipendente o di un suo familiare, di servizi per qualunque azienda o persona esterna che abbia una relazione d'affari con Bausch Health, per es., un familiare che lavora per un'agenzia di viaggi che ha rapporti d'affari con Bausch Health.

- Impiego esterno in conflitto o che potrebbe ragionevolmente entrare in conflitto con i normali doveri di un dipendente Bausch Health.

- Impiego o servizio presso qualsiasi ente governativo che disciplina o supervisiona le attività di Bausch Health, con cui Bausch Health conduce o cerca di condurre affari, o nelle cui attività Bausch Health ha un interesse superiore a quello collettivo generale.

Ogniqualvolta le attività esterne possano presentare un conflitto, il dipendente è tenuto a comunicare tali attività e ottenere la preventiva approvazione scritta, conformemente alle **Procedure Operative Standard (SOP) sul Conflitto di Interessi di Bausch Health.**

Informazioni interne

Come richiesto dalle leggi sui titoli azionari, non è consentito acquistare o vendere titoli Bausch Health, direttamente o indirettamente, sulla base di informazioni interne, né comunicare ad altri tali informazioni per tale scopo. Inoltre, non è consentito scambiare titoli di qualunque altra azienda sulla base di informazioni non pubbliche ottenute nel corso del lavoro in Bausch Health, né comunicare ad altri tali informazioni per tale scopo. Per maggiori informazioni relative a ciò che costituisce un'informazione interna e sugli obblighi relativi a tali informazioni, si vedano la **Politica sull'Insider Trading**, la **Politica sul Blocco degli Scambi Azionari** e la **Politica sulle Informative Societarie**.

Ex dipendenti pubblici

Prima di assumere qualunque ex dipendente pubblico o militare occorre ottenere l'approvazione scritta del Responsabile Globale delle Risorse Umane e dal Responsabile dell'Ufficio legale. Inoltre, gli ex dipendenti pubblici o militari che lavorano per Bausch Health (e i loro supervisori) devono avere familiarità con le relative leggi e normative, che potrebbero vietare loro di

rappresentare Bausch Health presso gli enti pubblici o assumere incarichi relativamente a settori per i quali hanno lavorato presso gli enti pubblici.

Opportunità aziendali

Non possiamo trarre personalmente vantaggio o avere benefici da opportunità di business che possano essere di interesse di Bausch Health.

Questo significa che non possiamo cogliere personalmente opportunità che siano emerse attraverso l'uso di proprietà, informazioni o posizioni aziendali per profitto personale o per competere con l'Azienda. Abbiamo il dovere nei confronti di Bausch Health di perseguire i suoi legittimi interessi quando ne emerga l'opportunità.

Rapporti con potenziale conflitto di interessi

Rapporti personali che determino conflitti di interesse reali o potenziali devono essere evitati da tutti i dipendenti. Il coinvolgimento personale o sentimentale di un dipendente con un concorrente, un fornitore o un dipendente di Bausch Health, che ne comprometta la capacità di giudizio quando opera per conto di Bausch Health, genera un conflitto d'interessi reale o potenziale. Anche le relazioni personali o sentimentali tra supervisore-sottoposto possono determinare potenziali conflitti d'interessi e problemi di natura etica. In situazioni in cui due o più familiari o persone coinvolte in una relazione sentimentale siano dipendenti Bausch Health, essi non devono:

- Lavorare nello stesso dipartimento,
- Essere supervisori diretti di un altro membro della famiglia o
- Essere i supervisori del responsabile di un altro membro della famiglia.

In altre parole, nessun membro della famiglia dovrebbe ricoprire un ruolo di supervisione superiore di uno o due livelli rispetto a quello di un altro familiare. Nelle rare circostanze in cui potrebbe essere interesse dell'Azienda permettere un'eccezione a questa politica, l'eccezione dovrà essere approvata in conformità con le **Procedure Operative Standard (SOP) sul Conflitto di Interessi.**

Divieto di prestiti ed estensione di credito

Nel rispetto delle clausole della Sezione 402 del Sarbanes-Oxley Act, l'Azienda non concederà alcun prestito personale o estensione di credito ad alcun suo funzionario o dirigente.

Un dipendente coinvolto in uno qualunque dei rapporti descritti in questa politica deve comunicare immediatamente ed esaustivamente le relative circostanze al suo immediato supervisore, al Responsabile dell'Ufficio legale o al Responsabile di Etica e Compliance, oppure in conformità con il processo definito nelle Procedure Operative Standard (SOP) sul conflitto di interessi.

Standard 9: Protezione di beni e di informazioni riservate

Bausch Health proteggerà i beni dell'Azienda e quelli di altri che ci siano stati affidati contro perdita, furto e abusi, impegnandosi a garantirne l'utilizzo efficiente. L'Azienda garantirà inoltre la riservatezza delle proprie informazioni non pubbliche e della proprietà intellettuale.

Lo standard di base

Siamo personalmente responsabili dell'utilizzo appropriato dei fondi aziendali, fra cui il denaro speso per i viaggi o l'intrattenimento dei clienti. Siamo anche responsabili dell'utilizzo appropriato delle risorse aziendali su cui abbiamo il controllo e di quelle che i clienti o altri ci hanno affidato in custodia. Le risorse aziendali devono essere utilizzate solo per impieghi appropriati, sia durante che dopo l'impiego presso l'Azienda e dalle terze parti coinvolte con l'Azienda.

Le risorse aziendali non devono essere utilizzate per vantaggio personale, vendute, prestate, concesse o altrimenti destinate, indipendentemente dal loro valore, senza un'adeguata autorizzazione. Questo comprende l'hardware dei computer, i relativi accessori e il software.

Abbiamo anche la responsabilità di proteggere le informazioni proprietarie dell'Azienda. La maggior parte delle informazioni che apprendiamo o creiamo nell'ambito del nostro lavoro sono proprietarie, cioè si tratta di proprietà dell'Azienda utili per l'attività di Bausch Health. Tali informazioni sono una preziosa risorsa aziendale e devono essere protette, perché la loro divulgazione non autorizzata ne potrebbe distruggere il valore per l'Azienda e concedere ad altri un ingiusto vantaggio. Oltre a rifiutare di divulgare tali informazioni in assenza di autorizzazione, dobbiamo adottare passi propositivi per fare in modo che esse siano rigidamente protette. Ad altre informazioni riservate e importanti per l'Azienda deve essere concessa la medesima protezione.

Le informazioni proprietarie comprendono, senza che questo costituisca un elenco esaustivo, proprietà intellettuali, piani aziendali strategici, risultati finanziari, strategie di marketing, decisioni sui prezzi non ancora rese pubbliche, elenchi di clienti, informazioni sul personale, piani di sviluppo ingegneristici, progetti, prossime acquisizioni e dismissioni, e licenze, nuove invenzioni, costi, processi e metodi di produzione. Tali informazioni possono avere forma di registrazioni, pratiche, lettere, piani, e-mail, disegni o programmi di computer, oppure possono essere trasmesse oralmente. La regola generale è che, se siamo in dubbio se un'informazione aziendale sia proprietaria, dobbiamo trattarla come proprietaria. Inoltre, dobbiamo comprendere che qualsiasi informazione proprietaria sviluppata mentre si è impiegati dall'Azienda è di proprietà dell'Azienda.

Ancora, dobbiamo rispettare i diritti di proprietà di altri. Spesso terze parti ci forniranno loro informazioni confidenziali e generalmente abbiamo l'obbligo contrattuale di proteggere tali informazioni nello stesso modo in cui proteggiamo le nostre informazioni confidenziali. Ugualmente ci impegniamo a non utilizzare i diritti di proprietà intellettuale di terze parti a meno che abbiamo i diritti di licenza opportuni o altro permesso. Nel caso non siate sicuri se Bausch

Health abbia i diritti appropriati, dovrete verificare se potete utilizzare la proprietà intellettuale altrui prima di farlo.

Particolari aree di attenzione

Informazioni sulla concorrenza, sensibili per gli acquisti e classificate

Non cercheremo di ottenere, non otterremo e non utilizzeremo le informazioni proprietarie di un concorrente o alcuna informazione sensibile per gli acquisti, da qualunque fonte provengano. Questo include informazioni sui prezzi o le offerte di un concorrente in circostanze in cui vi sia ragione di ritenere che la divulgazione di tali informazioni sia illegale o non autorizzata.

Spesso sarà chiaro dall'aspetto dei documenti e/o dalle circostanze che le informazioni sono proprietarie o sensibili per gli acquisti, e che quindi non dovranno essere utilizzate. Per esempio, se ricevete nella mail la proposta di un concorrente proveniente da una fonte sconosciuta, non leggetela e non utilizzatela. Inoltratela immediatamente al vostro supervisore.

Particolare attenzione deve essere prestata nel caso di forniture pubbliche, inclusi i subappalti verso fornitori pubblici.

Gravi sanzioni penali possono essere comminate alle persone coinvolte e a Bausch Health qualora informazioni proprietarie, sensibili per gli acquisti o classificate vengano usate quando la loro diffusione non era stata autorizzata. Di conseguenza, quando siamo incerti se determinate informazioni relative a una fornitura pubblica siano proprietarie, sensibili per gli acquisti o classificate, non dobbiamo utilizzarle senza l'approvazione scritta del responsabile per gli acquisti competente.

Dati pubblici classificati, tecnici e sensibili

Ci è richiesto per legge di proteggere le informazioni classificate del governo degli Stati Uniti e vari dati tecnici non classificati. Dobbiamo anche rispettare le leggi internazionali di ogni paese in cui Bausch Health opera in relazione ai requisiti della funzione pubblica di ciascun paese. Le informazioni governative classificate devono essere gestite nel rispetto dei requisiti di sicurezza del governo degli Stati Uniti, delle normative e delle pratiche della FDA e in modo coerente con le leggi vigenti del paese.

Sicurezza nell'accesso alle informazioni

Tutti noi dobbiamo essere oculati nel proteggere la sicurezza delle informazioni e dei sistemi elettronici aziendali. Adotteremo le precauzioni necessarie quando accediamo ai sistemi informatici e quando trasmettiamo informazioni, messaggi o dati ad altri. Faremo quanto opportuno al fine di proteggere gli strumenti che utilizziamo per accedere a o scambiare informazioni dell'Azienda dall'accesso non autorizzato e dall'introduzione di software maligno; manterremo una sicurezza e un controllo ragionevoli sia sui computer che sui dispositivi personali aziendali utilizzati per accedere ai sistemi e alle informazioni dell'Azienda.

Standard 10: Ambiente di lavoro che offre pari opportunità

Opereremo con rispetto e considerazione.

Lo standard di base

Abbiamo la fondamentale responsabilità di dimostrare rispetto e considerazione gli uni per gli altri. Questo significa che ciascuno di noi deve sempre essere trattato in modo equo e con dignità sul luogo di lavoro. Inoltre, le nostre convinzioni e le nostre preoccupazioni devono essere rispettate.

Particolari aree di attenzione

Pari opportunità di impiego

Bausch Health è un datore di lavoro che garantisce pari opportunità di impiego in base alla legge, all'etica e alle buone pratiche di business. Applichiamo una politica di impiego che vieta pratiche discriminatorie o molestie nei confronti di candidati o dipendenti in base a qualunque fattore legalmente non permesso, come, in modo non esaustivo, razza, colore della pelle, religione, fede, sesso, origine nazionale, età, cittadinanza, status familiare, orientamento sessuale, genere, identità o espressione di genere, informazioni genetiche, stato di gravidanza o relative condizioni mediche, disabilità (dove il candidato o il dipendente è qualificato per svolgere le funzioni essenziali della mansione con o senza ragionevoli ausili), stato di militare o ex militare protetto o stato di vittima di violenza domestica. Questi principi si applicano a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi procedura di candidatura e impiego iniziale, promozione e trasferimento, selezione per un servizio, pensionamento, politiche per l'anzianità di servizio e i piani di benefit.

Molestie e violenza sul posto di lavoro

Il modo in cui ci rapportiamo con gli altri è importante. Il nostro ambiente di lavoro deve essere un luogo in cui rispettiamo gli altri e noi stessi, e Bausch Health si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sano e sicuro. Atti o minacce di violenza fisica, stalking o qualsiasi forma di molestia - comprese le molestie sessuali - non saranno tollerati. Analogamente alla trattazione sulle pari opportunità di lavoro di cui sopra, questi principi si applicano a ogni aspetto del rapporto professionale.

Attività politica

L'Azienda incoraggia l'attività politica e la partecipazione alla politica elettorale da parte dei dipendenti. Tuttavia, tale attività deve avvenire privatamente e su base individuale e non, in alcun modo, a nome dell'Azienda. Non possiamo svolgere alcuna attività politica durante le ore di lavoro né utilizzare per tali finalità proprietà o risorse dell'Azienda.

Droghe, alcol e armi da fuoco

Ogni utilizzo o possesso di droghe illegali, narcotici e armi da fuoco è rigidamente vietato.

L’abuso di droghe e alcol e le armi da fuoco mettono a repentaglio il benessere dei dipendenti e degradano l’ambiente di lavoro e l’etica lavorativa. L’utilizzo o il possesso di droghe (diverse dai farmaci da prescrizione) e di alcol sul luogo di lavoro è rigidamente vietato. Tuttavia, l’alcol può essere servito in occasione di eventi sociali all’interno o all’esterno dell’ufficio, quando ciò sia sponsorizzato o espressamente permesso dall’Azienda. Inoltre, sul luogo di lavoro non è permesso detenere né usare armi.

Standard 11: Salute, sicurezza e protezione ambientale

Saremo attenti alle conseguenze che le nostre attività avranno sull'ambiente e ci impegneremo per prevenire infortuni e malattie sul posto di lavoro.

Lo standard di base

Abbiamo la fondamentale responsabilità di essere attenti agli effetti delle nostre attività sull'ambiente e di sforzarci per prevenire infortuni e malattie sul luogo di lavoro.

Ogni sede interessata deve avere un programma per la sicurezza sul luogo di lavoro oltre a un programma per la difesa ambientale e lo smaltimento dei rifiuti che garantiscano il rispetto di tutte le leggi, le normative, i permessi e le licenze vigenti. Quelli fra noi che hanno la responsabilità di questi settori devono avere familiarità con questi programmi e le leggi vigenti, e applicarle rigidamente.

Bausch Health si impegna a offrire un luogo di lavoro sano e sicuro, e ciò può essere realizzato solo attraverso la dedizione e la partecipazione di ognuno di noi.

Standard 12: Segnalazione di comportamenti dubbi

Incoraggeremo i dipendenti a fare domande e a segnalare potenziali dubbi sulla conformità.

Dove rivolgersi per consigli e assistenza

Quelli fra noi che hanno domande relative agli Standard o qualunque altro dubbio di natura etica o legale dovrebbero, per prima cosa, affrontare il problema con il proprio responsabile. In alcuni casi il responsabile sarà in grado di rispondere direttamente alle domande. In altri casi dovrà rivolgere le domande altrove in Azienda per avere risposte soddisfacenti. In entrambi i casi dovrete confermare se siete rimasti soddisfatti delle risposte ricevute.

Alcuni tipi di domande dovrebbero essere rivolte al dipartimento funzionale appropriato. Per esempio, domande relative alla corretta segnalazione dei costi o ad altri aspetti di natura contabile o fiscale devono essere rivolte al dipartimento Finance. Analogamente, domande relative a possibili conflitti di interessi devono essere riferite al proprio responsabile di divisione o, nel caso degli enti centrali, al Responsabile dell'Ufficio legale o al Responsabile di Etica e Compliance. È anche possibile contattare in qualunque momento un qualunque membro dell'Ufficio legale o del dipartimento di Etica e Compliance.

È importante sottolineare che quando una domanda si riferisce alla possibilità che una particolare azione che si sta prendendo in considerazione possa essere in conflitto con gli Standard o essere impropria per qualunque altra ragione, la domanda deve essere posta e risolta prima di porre in atto l'azione.

Obbligo di segnalare possibili violazioni

Dobbiamo tutti essere attenti e sensibili a situazioni che potrebbero culminare in azioni, intraprese da noi o da altri, che potrebbero violare le leggi vigenti, questi Standard o le varie politiche citate in questo documento. **I dipendenti che ritengono che la propria condotta o quella di un collega o di una terza parte possa avere violato tali leggi o qualunque sezione degli Standard o le varie politiche di riferimento, hanno l'obbligo di segnalare l'episodio ai loro responsabili, al Responsabile di funzione, al Responsabile della divisione, al Responsabile di Etica e Compliance, al Responsabile dell'Ufficio Legale oppure farlo attraverso la hotline approvata dall'Azienda. Tutte le potenziali violazioni devono a loro volta essere segnalate al Responsabile dell'Ufficio legale e al Responsabile di Etica e Compliance.**

È importante ricordare che Bausch Health non può affrontare un potenziale problema etico o di conformità se non è a conoscenza della sua esistenza. La segnalazione di eventuali dubbi relativi a questioni etiche o di conformità da parte dei dipendenti è fondamentale affinché l'Azienda possa rispettare sempre i requisiti di conformità. È possibile contattare il dipartimento di Etica e Compliance dell'Azienda al seguente indirizzo:

Ethics & Compliance Department
Bausch Health Companies Inc.
400 Somerset Corporate Boulevard, Bridgewater, New Jersey 08807 U.S.A.
Telefono: +1.908.927.1400, e-mail: BusinessConductHotline@bauschhealth.com

È responsabilità di ciascuno riconoscere e segnalare informazioni riguardanti violazioni o potenziali violazioni della normativa vigente, degli Standard o delle varie politiche.

I manager che ricevono informazioni riguardo a violazioni o potenziali violazioni devono segnalarle al Responsabile dell'Ufficio legale o al Responsabile di Etica e Compliance. Nel caso in cui il Responsabile dell'Ufficio legale o il Responsabile di Etica e Compliance siano oggetto di tale segnalazione, il manager si rivolgerà all'altro.

Una procedura di segnalazione anonima (la Linea etica aziendale) viene attualmente gestita attraverso il sistema di segnalazione di incidenti Ethics Point, un fornitore esterno che parla tutte le lingue dei paesi in cui siamo presenti e che fornisce un mezzo riservato e anonimo per segnalare dubbi che rientrino all'interno di questi Standard. I dipendenti, i funzionari e i dirigenti dell'Azienda possono contattare la Linea Etica aziendale (Business Ethics Hotline) 24 ore su 24, 7 giorni su 7, al numero **800-786907** dall'Italia. È possibile avere accesso al sistema da varie sedi internazionali. Consultare l'Appendice II per avere un elenco completo dei numeri di contatto globali. Le segnalazioni possono anche essere inoltrate collegandosi al sito www.bauschhealth.ethicspoint.com.

È essenziale che tutte le possibili violazioni vengano segnalate, indipendentemente dalla modalità seguita per farlo. Fa parte della politica dell'Azienda che il dipendente o la terza parte che effettua la segnalazione venga informato dell'esito dell'indagine relativa alla propria segnalazione (quando appropriato), tranne quando la segnalazione viene effettuata in modo anonimo.

Il Responsabile di Etica e Compliance e il Responsabile dell'Ufficio legale avranno il compito di avviare indagini immediate su qualunque violazione segnalata della normativa vigente, degli Standard o delle politiche collegate. A seconda della natura della sospetta violazione, il Responsabile di Etica e Compliance e il Responsabile dell'Ufficio legale possono appoggiarsi a parti terze affinché li assistano, incluso il supporto legale esterno per indagare e fornire consulenza sulla sospetta violazione.

Tutti i dipendenti hanno la responsabilità di leggere e comprendere la **Politica di Segnalazione sull'Etica Aziendale** di Bausch Health.

Nessuna rappresaglia

In nessuna circostanza Bausch Health adotterà o minaccerà alcuna azione contro un dipendente o una terza parte come rappresaglia per aver sollevato un reclamo o aver rivelato informazioni in buona fede, compreso ma non limitato a rivelazioni a enti pubblici. Tuttavia, qualora la persona che effettua la segnalazione sia stata coinvolta in un'attività impropria, essa potrà essere soggetta a opportune misure disciplinari, anche quando abbia rivelato la questione all'Azienda. In tal caso, una segnalazione volontaria verrebbe presa in favorevole considerazione nelle eventuali decisioni finali.

Azioni disciplinari

Gli Standard devono essere applicati in modo coerente mediante adeguati meccanismi disciplinari. L'Azienda potrà adottare misure temporanee per affrontare presunte violazioni degli Standard, in attesa del completamento delle indagini. Le azioni disciplinari per la violazione degli Standard possono comprendere ammonimenti verbali o scritti, sospensione o licenziamento. Tali azioni disciplinari possono anche essere adottate (1) quando un dipendente o una terza parte omette una segnalazione o nasconde informazioni rilevanti relative a una violazione degli Standard di condotta aziendale, leggi o normative, o non collabora con un'indagine su tali fatti, oppure (2) quando vi sia stata un'inadeguata supervisione o mancanza di diligenza da parte di un supervisore o di un manager in relazione a una violazione di tali standard, leggi o normative. La violazione di leggi (che può esporre Bausch Health a significative ammende e altre sanzioni) può risultare in un procedimento penale a carico del dipendente o della terza parte coinvolta.

Collaborazione con indagini interne o della pubblica autorità

Bausch Health si impegna a indagare adeguatamente su segnalazioni credibili riguardanti questioni etiche o di conformità. Inoltre, occasionalmente, Bausch Health potrà intraprendere indagini interne su aspetti legali o di conformità. Bausch Health può anche essere soggetta a richieste di indagine da parte di autorità pubbliche. I dipendenti Bausch Health, i membri del suo Consiglio di Amministrazione e le terze parti che operano per conto di Bausch Health dovranno offrire la loro piena collaborazione a ogni indagine interna o delle pubbliche autorità, quando sia loro richiesto dal proprio supervisore, dal management dell'Azienda o dall'Ufficio legale di Bausch Health. L'accordo IP dell'Azienda con i dipendenti contiene ulteriori informazioni relative alla divulgazione da parte dei dipendenti di segreti commerciali a funzionari di governo, consulenti legali o in documenti depositati in tribunale.

Segnalazione di violazioni a un'agenzia governativa

Il dipendente ha il diritto di:

- Riferire possibili violazioni di leggi o norme applicabili che si sono verificate, sono in corso o stanno per verificarsi, a un'agenzia o ente governativo ovvero a un'organizzazione di auto-regolamentazione;
- Collaborare volontariamente, rispondere alle richieste di informazioni o fornire la propria testimonianza a un'organizzazione di auto-regolamentazione o ad altra autorità normativa federale, statale o locale o alle forze dell'ordine;
- Produrre relazioni o rivelazioni alle forze dell'ordine o ad altra autorità normativa senza preventivamente avvisare o ricevere l'autorizzazione dell'Azienda e
- Rispondere in modo veritiero a seguito di un mandato di comparizione legittimo.

Il dipendente ha il diritto di non subire ritorsioni per aver segnalato, sia internamente all'Azienda che a un'agenzia o ente governativo o a un'organizzazione di auto-regolamentazione, informazioni che ritiene ragionevolmente correlate a una possibile violazione della legge. È una violazione della legge federale degli Stati Uniti esercitare ritorsioni su chi ha riferito tale potenziale condotta impropria internamente o a un'agenzia o ente governativo o a

un’organizzazione di auto-regolamentazione. Il comportamento ritorsivo include licenziamento, demansionamento, sospensione, minacce, molestie e qualsiasi altra modalità di discriminazione nei termini e nelle condizioni di impiego come conseguenza di un’azione legittima compiuta dal dipendente. È illegale che l’Azienda ponga in atto ritorsioni nei confronti del dipendente che ha segnalato una possibile condotta impropria, sia internamente che a un’agenzia o ente governativo o a un’organizzazione di auto-regolamentazione.

Nonostante quanto riportato in questi Standard o altrove, il dipendente può divulgare informazioni riservate dell’Azienda, inclusa l’esistenza e i termini di accordi riservati tra se stesso e l’Azienda (inclusi assunzione e rescissione), a un’agenzia o ente governativo o a un’organizzazione di auto-regolamentazione.

L’Azienda non può chiedere a un dipendente di ritirare relazioni o documenti che dichiarano presunte violazioni di una legge o di una norma applicabile e non può offrire al medesimo alcun tipo di incentivo, incluso il denaro, per farlo.

I diritti e i mezzi di ricorso del dipendente in qualità di informatore, protetti dalle leggi applicabili in materia, incluso un riconoscimento in denaro, se previsto, non possono essere revocati da un accordo, da una politica o da una condizione di impiego, né da un accordo arbitrale preventivo.

Anche se un dipendente ha partecipato a un possibile atto di violazione di una legge, può aver diritto ad essere incluso nelle iniziative di protezione della riservatezza e di non ritorsione predisposte in virtù delle leggi applicabili in materia e può anche essere idoneo a ricevere un riconoscimento in virtù di tali leggi.

Emendamenti, Modifiche e Deroghe

Bausch Health rivedrà questi Standard con periodicità annuale. Questi Standard possono essere emendati o modificati dal Consiglio di Amministrazione. I dipendenti verranno informati tempestivamente e in modo esaustivo di ogni eventuale revisione di questi Standard.

Deroghe a questi Standard possono essere approvate dal Board e anche dal relativo Comitato Audit e Rischi in modo subordinato alla comunicazione e alle altre clausole del Securities Exchange Act del 1934, delle leggi sui titoli azionari canadesi, delle regole ivi incluse e delle regole applicabili del Toronto Stock Exchange e del New York Stock Exchange.

Eventuali deroghe a questi Standard per dipendenti diversi dai direttori e dai dirigenti possono anche essere approvate dall'Amministratore Delegato.

Riconoscimento di conformità agli Standard di condotta aziendale

Ho ricevuto, letto e compreso gli Standard di condotta aziendale di Bausch Health. Accetto di rispettare completamente gli Standard, le politiche e le procedure correlate definite in tali Standard. Comprendo di avere l'obbligo di segnalare ogni sospetta violazione degli Standard di cui possa essere a conoscenza. Inoltre:

I. Comprendo e riconosco che il lavoro per cui l'Azienda mi impiega include l'accesso a informazioni (come quelle relative a clienti, fornitori, informazioni sui prezzi e sulle vendite, disegni e processi produttivi) che sono private, riservate e/o segreti commerciali di proprietà dell'Azienda. Mi impegno a ricevere tali informazioni in confidenza e, durante o dopo il mio impiego, non farò uso di tali informazioni al di fuori del mio specifico lavoro per l'Azienda. Comprendo che i miei obblighi continueranno indipendentemente dal fatto che il mio impiego con l'Azienda termini in modo volontario o involontario, con o senza causa.

II. Al meglio delle mie conoscenze, informazioni e convinzioni, né io né alcun membro della mia famiglia abbiamo interessi o collegamenti, né abbiamo durante lo scorso anno intrapreso alcuna attività, che costituisca un conflitto di interessi, per come questo termine è descritto negli Standard, incluso un mio impiego al di fuori dell'Azienda, tranne per quanto indicato. (Scrivere **"NESSUNO"** se appropriato – allegare una pagina separata come richiesto).

III. Al meglio delle mie conoscenze, informazioni e convinzioni, non sono attualmente impegnato in alcuna azione, e non sono durante lo scorso anno stato impegnato in alcuna azione, che possa essere considerata una violazione degli Standard, tranne per quanto indicato. (Scrivere **"NESSUNO"** se appropriato – allegare una pagina separata come richiesto).

Firma **Data**

Nome (stampatello)

Titolo **Sede**

Firmare e inoltrare l'originale di questa pagina ed eventuali allegati al proprio dipartimento Risorse Umane al momento dell'assunzione. Le ri-certificazioni annuali devono essere presentate secondo le istruzioni.

Appendice I – Bausch Health Companies Inc. - Codice etico per l'Amministratore Delegato e i principali Responsabili Finanziari

Politica e ambito

Questo Codice etico per l'Amministratore Delegato e i principali Responsabili Finanziari si applica al principale dirigente dell'Azienda ("l'***Amministratore Delegato***"), al principale dirigente finanziario (il "***Responsabile Finanziario***"), al principale dirigente contabile, responsabile del controllo di gestione e a tutti i Vicepresidenti e ai livelli superiori del dipartimento Finanza in tutto il mondo (collettivamente i "***Dirigenti interessati***"). L'Azienda si aspetta che i Dirigenti interessati svolgano i loro compiti in modo altamente etico e responsabile. Questo Codice etico è destinato a integrare, e non a sostituire, gli Standard di Condotta Aziendale e le politiche in essi citate.

Standard

Tutti i Dirigenti interessati a questo Codice etico:

1. Agiranno con onestà e integrità.

2. Eviteranno conflitti di interessi reali, apparenti o percepiti fra i loro rapporti personali e professionali e non useranno mai né tenteranno di usare la propria posizione per ottenere vantaggi personali impropri per se stessi, la propria famiglia o altre persone. Qualora dovesse emergere un conflitto di interessi reale, apparente o percepito, esso dovrà essere immediatamente segnalato dagli alti dirigenti finanziari al presidente del Comitato per l'Audit e i Rischi del Consiglio di Amministrazione (il "Comitato Audit e Rischi").

3. Osserveranno sia la forma che lo spirito degli standard contabili tecnici ed etici.

4. Faranno del loro meglio per garantire che le comunicazioni di Bausch Health siano complete, corrette, accurate, obiettive, pertinenti, tempestive e comprensibili, incluse le comunicazioni, le presentazioni e altre documentazioni inoltrate alla U.S. Securities and Exchange Commission, alle autorità canadesi per i controlli azionari e a ogni piazza in cui siano trattati titoli Bausch Health.

5. Rispetteranno tutte le leggi, le regole e le normative vigenti, federali, statali, provinciali e locali, e quelle promulgate da altre agenzie normative pubbliche e private.

6. Agiranno con buona fede, responsabilità, con la dovuta cura e diligenza, senza male interpretare i fatti o permettere che il loro giudizio indipendente venga posto in subordine.

7. Rispetteranno la riservatezza delle informazioni relative a Bausch Health, il suo business, le sue attività e i clienti acquisiti nel corso del proprio lavoro, tranne quando autorizzati o altrimenti legalmente obbligati a farne comunicazione. Le informazioni riservate acquisite nel corso del proprio lavoro non verranno utilizzate per vantaggio personale. Essi rispetteranno anche i propri obblighi derivanti dalla **Politica sull'Insider Trading** e la **Politica sul Blocco degli Scambi Azionari** di Bausch Health.

8. Non influenzeranno, forzeranno, manipoleranno né trarranno in inganno, in modo improprio o fraudolento, alcun audit autorizzato né interferiranno con alcun auditor incaricato dello svolgimento di un audit interno o indipendente delle dichiarazioni finanziarie, dei libri o delle registrazioni contabili di Bausch Health.

9. Sosterranno i legittimi interessi di Bausch Health quando emerga l'opportunità per farlo. A questo proposito, essi: (a) non tratterranno per se stessi opportunità personali scoperte attraverso l'utilizzo di proprietà, informazioni o posizione aziendali; (b) non useranno proprietà, informazioni o posizione aziendale per guadagno personale; (c) non competeranno con Bausch Health.

10. Proteggeranno le risorse di Bausch Health garantendone un utilizzo efficiente e verificheranno che le risorse di Bausch Health vengano utilizzate solo per legittime finalità aziendali.

11. Segnaleranno immediatamente violazioni a questo Codice etico secondo le modalità sotto riportate.

12. Saranno ritenuti responsabili di rispettare questo Codice etico.

La non osservanza dei termini di questo Codice etico potrà avere come conseguenza azioni disciplinari, fino al termine del rapporto di lavoro. Eventuali violazioni a questo Codice etico possono anche costituire violazioni della legge, e possono condurre a pene di tipo civile o penale dei Dirigenti interessati.

Eventuali domande relative a questo Codice etico devono essere indirizzate al Responsabile dell'Ufficio legale o al Responsabile di Etica e Compliance. Inoltre, i membri del personale che abbiano domande relative al miglior comportamento da adottare in una particolare situazione possono contattare il Responsabile di Etica e Compliance. Il Responsabile di Etica e Compliance potrà consultare altri dirigenti o membri del personale Bausch Health o l'Ufficio legale, per quanto necessario e appropriato, relativamente a questi Standard.

Deroghe a questo Codice etico possono essere concesse solo dal Comitato Audit e Rischi. L'Azienda renderà note eventuali deroghe o deroghe implicite alla conformità con le precedenti voci dalla 1 alla 12 (ciascuna una "***Clausola interessata***"), concesse a ciascuno dei principali dirigenti dell'Azienda, dei principali dirigenti finanziari, dei principali dirigenti contabili o controllori (per quanto applicabile). Prima di ciascuna di tali comunicazioni, il Responsabile di Etica e Compliance presenterà tale proposta di comunicazione al Comitato Audit e Rischi. Per le finalità di questo Codice etico, una "deroga" significa l'approvazione da parte dell'Azienda di una sostanziale inosservanza di una delle Clausole interessate. Una "deroga implicita" significa

che l'Azienda non è intervenuta entro un ragionevole periodo di tempo relativamente a una sostanziale inosservanza di una delle Clausole interessate, che è stata comunicata a un dirigente. Nonostante questa definizione di "deroga implicita", le violazioni a questo Codice etico devono essere segnalate immediatamente al Responsabile di Etica e Compliance secondo le modalità sotto riportate.

I Dirigenti interessati certificheranno il rispetto di questo Codice etico con frequenza annuale, firmando l'allegata certificazione.

Qualora si sia a conoscenza di una situazione che si ritiene possa essere illegale o non etica, è possibile contattare la Linea etica aziendale di Bausch Health, al numero 800-786907 dall'Italia, oppure via internet, all'indirizzo www.bauschhealth.ethicspoint.com. I membri del personale possono scegliere di rimanere anonimi nel segnalare qualunque violazione, o sospetta violazione, di questo Codice etico. Il Responsabile di Etica e Compliance e il Responsabile dell'Ufficio legale hanno la responsabilità di segnalare al Comitato Audit e Rischi ogni violazione o presunta violazione di questa politica, nel rispetto della **Politica Bausch Health di Segnalazione sull'Etica Aziendale**. Nessuno subirà ritorsioni per segnalazioni effettuate in buona fede.

Questo Codice etico è destinato ad essere un codice etico conforme alla Sezione 406 del Sarbanes-Oxley Act del 2002 e dell'Articolo 402 della Normativa S-K, promulgata nell'ambito del Securities Act del 1933 e dei suoi emendamenti.

CODICE ETICO PER L'AMMINISTRATORE DELEGATO E I PRINCIPALI RESPONSABILI FINANZIARI

CERTIFICAZIONE ANNUALE DI CONFORMITÀ

Nel mio ruolo di "***Dirigente interessato***", il sottoscritto, _____ dell'Azienda, certifica che per il _____ [inserire l'anno] ha aderito al e rispettato il Codice etico per l'Amministratore Delegato e i principali Responsabili Finanziari, in tutti gli aspetti sostanziali.

Certifico inoltre di non avere ricevuto alcuna deroga dal rispetto di questo Codice etico per l'Amministratore Delegato e i principali Responsabili Finanziari.

Data: Firma:_____

Nome:

Titolo:

Sede:

Appendice II – Informazioni globali di contatto per la Linea etica aziendale

Introduzione

La Linea etica aziendale è una delle molte risorse disponibili per qualunque dipendente che desideri riportare un dubbio o segnalare una condotta impropria sul luogo di lavoro. Essa consiste di numeri telefonici verdi e di uno strumento di comunicazione via web forniti da una terza parte indipendente. Questi servizi sono disponibili 24 ore al giorno, 7 giorni la settimana ai dipendenti di tutto il mondo, con alcune limitazioni dovute alle leggi locali.

Le chiamate sono sempre gratuite e possono essere fatte in oltre 100 lingue. Anche il servizio di traduzione è gratuito e disponibile 24 ore al giorno, 7 giorni la settimana. **Vi sono diversi modi per contattare la Linea etica, in base al paese dal quale si chiama. Anche se tutte le chiamate sono gratuite, è necessario disporre di una linea telefonica in grado di inoltrare chiamate internazionali. Per utilizzare il sistema via web è necessario disporre di una connessione Internet attiva.**

Accesso al sistema via web

Le segnalazioni inoltrate online sono gestite attraverso un sito web sicuro gestito da una terza parte, concepito in modo particolare per proteggere la riservatezza e/o l'anonimato. Le segnalazioni online sono gestite con le stesse modalità di quelle inoltrate telefonicamente.

Per sollevare un dubbio o inoltrare una segnalazione online, visitare il seguente sito web: http://www.bauschhealth.ethicspoint.com/

Stati Uniti: Comporre il numero 1-888-451-4510

Paesi con numero verde internazionale

1. Comporre il numero verde internazionale per il paese in questione, riportato sotto.

2. Si verrà accolti da un operatore o da un messaggio preregistrato e messi in attesa fino a che un interprete sarà disponibile per assistere nella chiamata.

3. Qualora si comunichi con un operatore, è probabile che questo parli inglese ma conoscerà la provenienza della chiamata e avrà già avviato la procedura per ottenere l'intervento di un interprete per assistere nella chiamata.

Paese	Numero verde internazionale
Argentina	0-800-555-0906
Australia	1-800-339276
Austria	0800-291870
Belgio	0800-77004
Brasile	0800-8911667

Paese	Numero verde internazionale
Bulgaria	503-726-2427
Canada (anglofono)	1-888-451-4510
Canada (francofono)	1-855-350-9393
Cina (Nord)	10-800-712-1239
Cina (Sud)	10-800-120-1239
Repubblica Ceca	800-142-550
Danimarca	80-882809
Finlandia	0800-1-14945
Germania	0800-1016582
Grecia	00800-12-6576
Hong Kong	800-964214
Ungheria	06-800-17199
India	000-800-100-1071
Irlanda	1-800615403
Italia	800-786907
Giappone	00531-121520
Corea	00798-14-800-6599
Malesia	1-800-80-8641
Messico	001-8008407907
Paesi Bassi	0800-0226174
Nuova Zelanda	0800-447737
Norvegia	800-15654
Polonia	0-0-800-1211571
Portogallo	8008-12499
Russia	8-10-8002-6053011
Singapore	800-1204201
Sudafrica	080-09-92604
Spagna	900-991498
Svezia	020-79-8729
Svizzera	0800-562907
Taiwan	00801-13-7956
Thailandia	001-800-12-0665204
Turchia	503-726-2427
Regno Unito	08-000328483

Paesi con numeri di accesso diretto AT&T:

Paese	Numero di accesso diretto AT&T
Dubai	8000-021, poi comporre 888-451-4510
Ucraina	0^00-00, poi comporre 888-451-4510