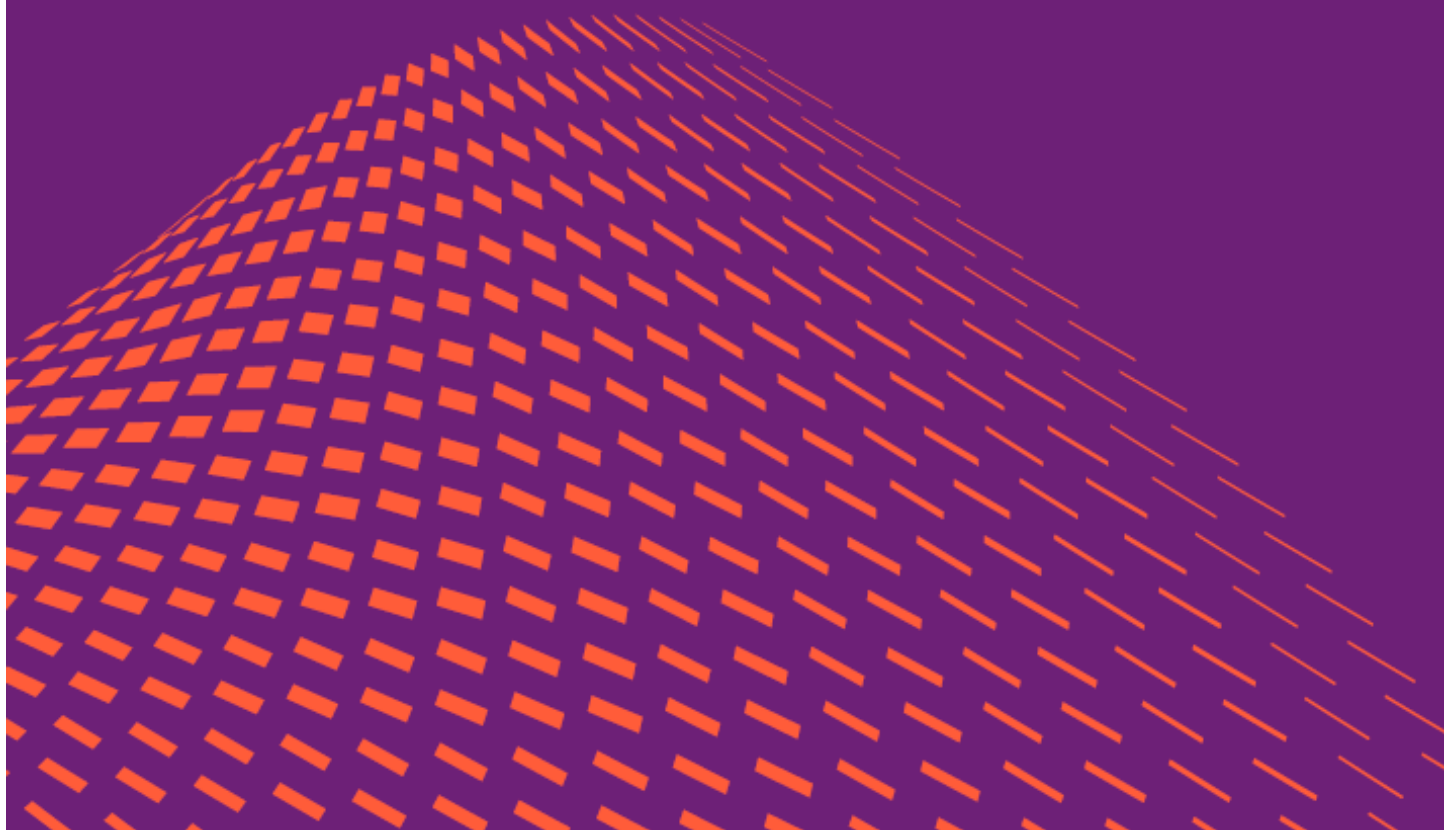


LivaNova

Health innovation that matters

会社の業務行動及び倫理規範



目的

当社の業務行動及び倫理規範(以下、「本規範」という。)は、LivaNova PLC(以下、その支配子会社及び関連会社とあわせて「当社」という。)の従業員、代理人及び代表者(以下、まとめて「当社従業員」という。)の法的及び倫理的行動基準に関する方針を含み、米国証券取引委員会の要件及び NASDAQ 株式市場上場基準の要件に従って採用されている。当社は、ロンドン証券取引所の上場要件も満たす予定である。本規範には、当社従業員及び取締役が、当社のために行動する際の当社の期待が述べられており、さらに、本規範の管理に関する指針も述べられている。本規範は、毎年、全ての当社従業員及び取締役に対して提供され、全ての当社従業員及び取締役から、これを遵守する旨の合意が、これまで遵守した旨の確認とともに、受領される必要がある。当社は、業務行動の全ての側面について、高い倫理的、道徳的及び法的原則を適用するよう努める。

方針

当社は、当社又はその業務行動に適用される全ての法律が遵守されるべきことを要求する。法律が本規範における方針に相反する場合、当該法律を遵守せねばならない。ただし、地域の慣習又は方針が本規範に相反する場合には、本規範を遵守せねばならない。本規範と地域の法律、慣習又は慣行の間の相反の対処方法に疑義が生じた場合には、当社の法務部長に指示を仰ぐものとする。本規範及び当社に適用される全ての法令は完全に遵守されねばならない。法令遵守の分野における個人の裁量又は判断の行使は許されない。各当社従業員は、これらの基準を守り、かつこれら基準を忠実かつ合理的な業務判断によって適用する個人的な責任を負う。これら基準を守らない当社従業員はいずれも、雇用又は代理関係の範囲外で行動していることとなる。

法令遵守に加えて、全ての当社従業員及び取締役は、担当業務遂行にあたり、高い業務倫理基準及び個人的倫理基準を遵守するものとする。そのためには、他の当社従業員、一般市民、経済界、株主、顧客、サプライヤー及び政府及び規制当局との関わりにおいて正直であること及び誠実であることが必要とされる。

本業務行動及び倫理規範の権利放棄

執行役員又は取締役の本規範の権利放棄は、独立取締役によるもののみが可能であり、当社の株主に対して、NASDAQ Stock Market Inc.により、法令の要件に従って、かかる権利放棄を認める理由とともに、速やかに開示されるものとし、適切な開示は英国の規制情報サービスに対しても行われるものとする。権利放棄がなされない場合、全ての取締役、役員及び従業員は、本規範の文言及び精神に依拠して行動するものとし、いかなる取締役、役員又は従業員も、本規範の文言若しくは精神又は当社のその他の財務上若しくはその他の方針を無効としないものとし、これらに違反するような行動を命令せず、承認せず、行わないものとする。

法令の遵守(インサイダー取引規制法を含む)

法律の文言及び精神両方を守ることは、当社の倫理基準の構築基盤である。当社従業員は、当社に適用される全ての法律を知っていることを期待されているわけではないが、当社従業員が当社のためにとる又はとらない行動の合法性に関して疑義を感じた場合に、監督者、管理者、弁護士又はその他の適切な者に対して質問を行い、助言を得るために必要な程度の知識を得ていることが重要である。この理由から、当社は定期的に、法令の遵守を促進するための情報及び訓練セッションを組織し、参加を要請された当社従業員の全ては、これらの情報及び訓練セッションに参加することを期待されている。

当社従業員は、当社に適用される全ての医療関連の法律を遵守することが要求されており、これらの法律には、1996年の医療保険の携行性と責任に関する法律(以下「HIPPA」という。)並びにメディケア及びメディケイドに関する法律等が含まれる。全ての当社従業員は、HIPPA及びその他の医療関連の法律に関する当社の方針及び手続を遵守するものとする。

重大な非公開情報を知っている間に、直接的又は間接的いずれであっても、当社の株式を売買することは、倫理に違反しかつ違法行為である。当社従業員は、当社の株式取引を行うために重大な非公開情報を直接的又は間接的に利用する可能性のある他の者に対し

て、当該重大な非公開情報を開示することを米国及び英国両方の法令によって禁じられている。また、当社従業員は、当社の株式の売買を行うことを推奨されていない。全ての当社従業員は、当社のインサイダー取引規制に関する方針を遵守するものとする。

1934年の証券取引法の規則及び規制のセクション 16 に基づき、取締役、執行役員及び 10%以上所有株主による当社の株式のほとんどの売買は、取引から 2 営業日以内に開示しなければならない。これら報告要件に服する当社従業員は、短期取引及び報告に関する法律の遵守に関する当社の方針を遵守せねばならない。

英国の財務行動当局の開示及び透明性に関する規則(以下「UK DTR」という。)第 3 章において、管理責任を遂行する者又はその関係者により自身の口座において行われた当社の株式の取引は、当社に対して、当該取引から 4 営業日以内に開示しなければならない。その後、当社は、規制情報サービスに対して、受領した情報をなるべく早く通知しなければならないが、遅くとも受領の翌営業日の終わりまでに通知しなければならない。

独占禁止及び競争

独占禁止及び競争法は、とりわけ、競合会社間の関係、販売契約、特許権・著作権・商標権使用許諾、再販業者及びライセンサーに対するテリトリー制限、顧客に対するリベート及び割引、並びに価格政策を規制している。これらの法律は、一般的に、価格、販売条件又は公正な競争に影響する、当社及びその競合会社の間で合意を禁止している。当社従業員が、これら法律の適用されている領域を担当している場合、かかる当社従業員は、これらの法律、その意味するところ、及び、特にこれらの法律が、当社従業員が営業している国においてどのように適用されるかについて知っている必要がある。なお、以下のいずれの取決めも許可されない。

- 競合会社との間で、入札、入札条件、割引、販売促進又は価格情報についての協議を行うこと
- 競合会社と価格設定につき合意すること

- 競合会社との間で、入札の操作を行うこと
- 競合会社との間で、市場若しくは顧客を分けあうこと、又は他者との取引を拒絶することを合意すること
- 特定の価格又は条件(製品の再販売方法又は再販売先)において当社の製品を再販売するよう、販売業者又は顧客との間で合意すること又は販売業者又は顧客に対し要求すること(許可された特定の例外を除く)

競合会社の製品を中傷することは許可されておらず、当社の製品と当社の競合会社の製品との間の比較を行う場合は、正確かつ事実に基づく必要がある。当社従業員及び当社は、不正操作、隠蔽、守秘特権の濫用、重大な事実の虚偽表示又はその他の不公正な取引により、競合会社に対し不公正な優位性を利用してはならない。一般的に、業務運営は、公正競争の原理に則りかつ全ての適用される法律及び業界規則に従って行う必要がある。

秘密保持

当社従業員は、開示が許可されている場合又は法律で命令される場合を除き、当社又はその顧客が当社従業員に開示した情報を機密に保持するものとする。秘密情報は、開示された場合に、競合会社に役立つ可能性のある、又は当社若しくはその顧客を害する可能性のある全ての非公開情報を含む。秘密情報は、また、公表されていない当社のサプライヤー及び顧客に関して知った全ての非公開情報も含む。秘密情報の守秘義務は、当社の雇用又は代理が終了した後も継続するものとする。営業秘密又は企業秘密を含む全ての書類、紙媒体、記録物又はその他の有形物は、当社の財産である。

利益相反

利益相反は、個人の私的な利益が当社全体の利益と多少なりとも衝突した際又は衝突したように見える際に生じる。この状況は、当社従業員、役員又は取締役が、自己の任務を公平かつ効果的に実行するのを難しくするような行動をとる場合又はそのような利害関係を有する場合に生じうる。利益相反は、当社従業員、役員若しくは取締役又はこれらの

者の家族又は世帯の構成員¹が、当社のこれらの者の職務上の地位の結果として、不適切な個人的利益を受け取った場合にも生じる。

ある当社従業員が、同時に競合会社、顧客又はサプライヤーのために働くことは、ほとんど常に利益相反となる。いかなる当社従業員も取締役も、競合会社のコンサルタント又は取締役会の構成員として働くことは許可されない。利益相反は、間接的にも生じうる。例えば、ある当社従業員、役員又は取締役が、当社と取引をしている会社又は組織の主要株主でもある場合又は当該会社又は組織に重大な利益をもっている場合、利益相反が生じ得る。最善の方針は、当社のために行う場合を除き、当社の顧客、サプライヤー又は競合会社との一切の直接的又は間接的取引関係を避けることである。

利益相反は、取締役会が承認するガイドラインに基づくものを除き、当社の方針により禁止されている。利益相反又は潜在的な利益相反に気付いた当社従業員又は取締役は、上司、管理者又はその他の適切な者にその旨を通知し、又は本規範のコンプライアンス手続のセクションに記載されている手続を参照する必要がある。

本書面で特に言及されていないが利益相反を生じさせ得ると合理的に予期され重大な取引を行う又は重大な関係を結ぶ前に、当社従業員は、当社の最高経営責任者に相談し、次に任命及び統治委員会の委員長 [Chairman of the Nominating & Governance Committee] に相談するものとする。

各独立取締役は、1934年の証券法(その後の改訂を含む。)、証券取引委員会の規則、又は Nasdaq Stock Market, Inc. の規則(かかる取締役が当社の監査委員会の構成員である場合、かかる委員会の任務に対して適用される独立性に関する規則を含む。)の目的において、当該独立取締役が独立した取締役とならなくなるような関係を結んだり又は行為を

¹ かかる者には、当社従業員、役員若しくは取締役の子供、継子、親、継親、配偶者、兄弟、義母、義父、婿、嫁、義兄弟、義姉妹、又は、当社従業員、役員若しくは取締役と世帯を共有している者(借主又は従業員は除く。)が含まれる。

行ったりすることのないよう、合理的な努力を行うものとする。取締役の独立性に影響することが合理的に予期されうる重大な関係を結ぶ又は重大な行為を行う前に、当該取締役は、当該関係又は行為が、取締役会が設けている独立性の基準に基づいて許容されるか否かを判断する当社の任命及び統治委員会の委員長 [Chairman of the Nominating & Governance Committee] に相談するものとする。取締役会が設定している独立性の基準が、検討対象の具体的な関係又は行為について規定していない場合には、当該関係又は行為は取締役会の判断に委ねられるものとする。

会社の機会の利用

当社従業員及び取締役は、(a) 当社の財産、情報又は立場を利用することによって見いだした機会を個人的に利用すること、及び (b) 個人的な利得のために当社の財産、情報又は立場を利用すること、を禁じられている。いずれの当社従業員も、当社とは一切競合しないものとする。当社従業員及び取締役は、機会がある場合、当社の合法的な利益を追求する責任を当社に対して負う。

公正な取引

当社従業員及び取締役はそれぞれ、当社の顧客、サプライヤー、競合会社及び従業員と公正に取引を行うよう努めるものとする。いずれの者も、操作、隠蔽、守秘特権の濫用、重大な事実の虚偽表示、又はその他の不公正な取引により、いずれかの者に対する不当な優位性を利用してはならない。

ギフト

業務における取引上の接待や贈答の目的は、顧客又はサプライヤーとの不当に有利な関係を築くことではなく、誠意を示し、良好な業務上の関係を構築することにある。

(1) 現金贈答ではなく、(2) 慣行的な取引慣習に則って行われるものであり、(3) 過度の価値があるものではなく、(4) 賄賂又は報酬とは見なされ得ないものであり、かつ (5) いかなる法令にも違反しないこと、これらの条件をすべて満たさない場合には、いかなる贈答又は接待も、当社従業員、その家族による提供の申し出、付与、若しくは提供が行われ

るべきではなく、当社従業員、当社従業員の家族により受け取られるべきではない。上司は、贈答又は提案される贈答の適切性につき助言することができる。

当社の資産の保護及び適切な利用

全ての当社従業員は、当社の資産を保護し、その効率的な利用を確保するものとする。窃盗、不注意及び浪費は、当社の収益性に直接影響する。当社の資産は全て、合法的な事業目的のために利用されるべきである。状況によっては付随的な資産の個人利用が認められる場合もありうるが、当社の資産及び機器は、当社の事業目的のみに利用されるべきである。

本書の別紙 A に記載される執行役員(若しくはこれに相当する者)又は取締役は、個人的なローンの形態での、クレジット、クレジット延長、又はクレジット延長の取り計らいを、当社又は当社の子会社に求めたり、当社又は当社の子会社から受けたりしてはならず、既存の個人ローンはいずれも、重大な変更、延長又は更新がなされてはならない。

当社の記録物

適用される法律及び業界規則に従って、使用中の文書及び記録物は、当社の日々の事業の必要性に沿うように保存されるべきである。使用していない文書又は過去の文書については、記録移管リストに記載し、かかる文書が損なわれないように保護することを意図した合理的な方法で保管されねばならない。法律によって一定の期間の保存が義務付けられている書類は、当該期間の間、廃棄してはならない。定期的な文書の廃棄は、当社従業員がかかる書類の法的保存要求を認識した場合又は法務部がかかる書類の保存を要請した場合には直ちに停止されねばならない。

全ての当社の書籍、記録物、口座、資金及び資産は、当社の事業の基礎となる取引及び処分を公正かつ正確に反映するように合理的な範囲で詳細に維持されねばならない。経理項目のいずれの記録も、当社に関する取引の真の性質を意図的に隠蔽したり、偽装したり、これに関する虚偽の表示を行うものであってはならない。

以上の点に関し、以下の指針が遵守されねばならない。

- いかなる目的においても、非開示の、記録されていない、又は「簿外の」資金又は資産が、構築されないようにすること
- 虚偽又は偽りの請求に対する支払いが行われたりかかる請求を作成したりしないこと
- 虚偽又は架空の項目が作成されたり、誤解を与える報告が行われたりしないこと
- 当社の資産及び負債が、当社の標準的な実務慣行及び米国会計基準に則った当社の連結財務諸表において認識及び報告されていること
- いかなる当社従業員又は取締役も、当社の独立監査役に対して、不正に影響を与えたり、強要したり、操作したり又は誤解を与えるような行為を行わないこと

当社従業員が、これらの要件に従って当社の帳簿及び記録物が維持されていないと信じる場合、かかる当社従業員は、その旨を自身の上司に対して直接報告すべきものとする。その方法が適切ではない場合又は満足のゆく解決が得られない場合には、当社の通話料無料倫理電話回線(+1 888 259 8571)に電話による通知を行うものとする。

1934年法の報告の準備及び認証

当社の様式 10-K の各年次報告書には、(i)適正な内部統制体制及び財務報告手続の構築及び維持についての管理責任が述べられ、(ii)財務報告のための当社の内部統制体制及び手続の効果に関する当社の直近の事業年度末における評価が含まれ、(iii)当社の 2014 年 6 月 15 日以降に終了する最初の事業年度末における内部統制及び財務報告手続の経営陣の評価につき当社の独立監査役が証明し、これにつき報告したステートメントが含まれ、(iv)当社の独立監査役の証明報告を含み、及び(v)2002 年 Sarbanes-Oxley 法のセクション 404 及びそれに基づき証券取引委員会が定めた規則に従った内部統制報告が含まれるもの

とする。また、UK DTR は、当社が準備する各年次報告書に、特に、当社の事業の公正なレビューを含み当社が直面している主たるリスク及び不確実性を記載した経営報告、及び当該経営報告に当社の事業の進展及び業績の公正なレビューが含まれている旨の当社の取締役の言責とを含めることを要求している。

当社の全ての従業員には、当社の開示統制及び手続に関する方針を遵守することが要求されている。開示統制及び手続に関する方針に述べられている通り、当社が証券取引委員会、当社の株主に対して提出又は提供する報告書及び文書並びに当社により作成されるその他の公的文書において、完全、公正、正確、適時且つ理解可能な開示を促進することが、当社の方針である。

開示委員会[Disclosure Committee]は、当社の内部統制を監督し、開示統制及び手続に関する方針を実行し向上させるために必要かつ適切な措置をとるものとする。開示委員会は主たる執行役員及び財務役員を含む経営幹部に報告を行う。

開示委員会[Disclosure Committee]は、情報の重大性を考慮し、開示義務を適時に判断する。

当社の主たる執行役員(一人又は複数)及び主たる財務役員(一人又は複数)は、2002年 Sarbanes-Oxley 法のセクション 302 及びセクション 906 で必要とされている認証を行うものとする。また、当社は、2002年 Sarbanes-Oxley 法のセクション 404 を全ての点において遵守するものとする。

当社従業員の関係

全ての当社従業員は、その地位にかかわらず、以下の目的を達成するために協力して作業するべく最善を尽くすものとする。

- 顧客、サプライヤー及び請負業者の従業員、作業員及び代表者それぞれを

個人として尊重して、礼儀及び思いやりを示し、個人の尊厳を培う。経営陣の構成員は、銘々が当社の従業員、顧客、サプライヤー、請負業者及びパートナーと交流する際に、正しい判断を行い、銘々の影響力及び権限を適切に利用すること

- 人種、肌の色、性別、宗教、年齢、国籍、市民権の有無、兵役経験の有無
・ 予備兵役若しくは兵役経験者であるかのステータス、性的指向又は障害にかかわらず、当社の全ての従業員、作業員、顧客、サプライヤー及び請負業者を均等に扱うことを約束し、これを実践すること
- 人種、肌の色、性別、宗教、年齢、国籍、市民権の有無、兵役経験の有無
・ 予備兵役若しくは兵役経験者であるかのステータス、性的指向又は障害に基づくものを含む、あらゆる種類のハラスメントのない職場を提供すること
- 経営陣の構成員である従業員は、従業員に対して、定期的な通信によって、当社の方針、計画及び進捗状況の概略を伝達すること
- 安全、健康的及び秩序のある職場を提供し維持すること
- 優れた従業員を雇い、彼らに報い、彼らを維持するべく、均一に公平な報酬及び給付を確実に実行すること

無差別の方針

当社は、当社従業員の多様性を尊重し、人種、肌の色、性別、宗教、年齢、国籍、市民権の有無、兵役経験の有無・予備兵役若しくは兵役経験者であるかのステータス、性的指向又は障害にかかわらず、全ての当社従業員に対して全ての雇用の側面において均等な機会を提供することを約束する。当社従業員は、採用又は雇用実務において差別を行わず、採用、給与、給付、訓練の機会、職務の割当て、昇級、懲戒、解雇及び退職についての決定を個々の職務遂行能力のみに基づいて行い、当社のビジネス・パートナーを求めるための合理的な努力を尽くすものとする。

結社の自由

当社は、合法的な結社の自由を行使する当社従業員の権利(結社に参加すること又は参加しないことを含む。)を認識し、これを尊重している。当社は、自身のビジネス・パートナーに対しても、これらの原則を遵守することを期待する。

懲戒

当社は、当社従業員に対する、他の当社従業員若しくはパートナー、当社の顧客又はサプライヤーによる、いかなる種類のハラスメント、虐待又は懲罰(肉体的、精神的、又は身体的であるかを問わない)をも許さない。

政治問題及び政治献金

当社が利益を有している全ての政府、政治及び公的な問題に関する当社の公的な方針は、取締役会によって決定及び告知され、又は少なくとも取締役会で事前に承認されるものとする。かかる公的な方針からの変更又は逸脱は、取締役会の事前の承認なしに行われないものとする。

当社従業員は、いかなる状況においても、米国海外腐敗行為防止法、英国2010年贈収賄防止法、連邦及び州の選挙法、賄賂又はその他適用される国内又は海外の法律の条項に違反する行動を許可されないものとし、違反する行動を実行しないものとする。米国海外腐敗行為防止法及び英国贈収賄防止法は、一般的に、海外政府の役人又は海外の政治家候補者に対して、事業の獲得又は維持のために有価物を、直接的又は間接的に与えることを禁じている。いずれの国の政府の役人に対しても、不法な支払いを行うことは、厳しく禁じられている。

また、米国政府は、米国政府の役人が受け取りうるビジネス上のギフトに関する法令を幾つか有している。米国政府の役人又は従業員に対して、これらの規則に反する贈答、便宜又はその他の利益供与を約束すること、その提供を申し出ること又は提供することは、当社の方針に違反するだけでなく、刑事上の犯罪にもなり得る。州政府及び地方政府も、外国

政府同様に、類似の規則を有している場合がある。当社のために行われる贈答又は利益供与が、適用される法律又は本規範を遵守して行われるかを判断するために、当社従業員は、当社の法律部長からの指示を仰ぐ必要がある。

法律が課す政治制度への企業の参加に関する規制を構築するために、以下の指針を遵守するものとする。

- 当社の資金、資産又はサービスが、直接的又は間接的に政治献金として利用されないこと(ただし、適用される海外、英国及び米国の法律が許可しており、取締役会が事前に承認した場合を除く。)
- 国民投票又は類似する投票問題に対する支持又は不支持のための当社の献金は、取締役会が事前に承認する場合のみ許可される。
- 適用される海外、英国及び米国の法律の下で許可される場合、当社従業員は、合法的に構築された当社が出資し承認する政治支援基金により、政治献金を行うことができる。かかる個人献金は、連邦又はその他の適用可能な所得税における控除可能経費とはならず、当社によって経費として返金される対象ともならない。政治活動委員会は、適用される法律の下で許可されている。

環境方針

当社は、適用される全ての環境法令に準拠し、環境、安全並びに当社従業員及び一般市民の福利を最大限に考慮して、その業務を遂行することを約束する。そのために、当社は、全ての当社従業員が、これらの法令の文言及び精神を遵守するべく最大限尽力することを期待する。

違法行為又は非倫理行為の報告

当社は、倫理的な行動を積極的に奨励する。当社従業員は、法令、規則又は本規範の違反を、適切な者に対して報告するものとする。当社従業員に対し、このような違反の報告を

奨励するために、当社は、当社従業員が誠実にを行った違法行為の報告について報復を許可しない。当社従業員は、違法行為の内部調査に協力することを期待されている。

当社、当社従業員、請負業者、下請業者、販売業者、代理店又はその他の販売及びマーケティング仲介業者は、(a)米国連邦当局、英国規制当局若しくは法律執行当局のいずれか、米国議会若しくは議会委員会のいずれかの構成員、当該当社従業員の上司又は当該事項を調査する権限を有するその他の者に情報が提供されたことにより開始される、証券法の違反容疑の調査において、情報を提供し、情報を提供させ、又はその他の方法で支援するために、当社従業員が行う合法行為に対して、又は(b)申し立てられた証券法の違反又は株主に対する詐欺行為に関し提起された手続又は(当社が関知するところで)提起されようとしている手続において、提出し、提出させ、証言し、参加し、又は、その他の方法で支援するために、当社従業員が行う合法行為に対して、免職、左遷、職務停止、脅迫を行ったり、嫌がらせを行ったり、又はその他の雇用条件における当社従業員に対する差別的行為を行ったりしてはならない。

政府の調査への協力

全ての政府調査当局に協力することが、当社の方針である。当社従業員及び取締役それぞれは、調査又は訴訟の対象である当社の記録物、文書又は有形物を保存するものとする。

当社従業員が、意図的に、連邦、州政府の部署若しくは局又は破産の管轄内で、又はかかる事項若しくはケースに関連して又はこれらを考慮して、事項の調査又は適切な管理を妨害し、遅延させ、又はこれらに影響を与える意図をもって、記録物、文書又は有形物を変更、破壊、削除、隠蔽、補正、改竄したり、これらに虚偽の項目の入力を行ったりすることは、本規範に違反する。

コンプライアンス手続

当社従業員は、本規範の違反に対する迅速かつ一貫した措置をとるべく協力して作業を行わなければならない。しかし、本規範を遵守しつつ、どのように進めて良いかの判断が難

しい状況に遭遇する場合もあることが想定される。発生する全ての状況を予測することはできないことから、新たな疑問又は問題への対処法を備えておくことが重要である。これらの状況を考慮するとき、当社従業員は、以下を実施すべきである。

- 全ての関連情報を考慮する。正しい解決法に到達するためには、入手可能な全ての関連情報を収集するよう努める。
- 具体的な疑問又は課題に着目する。倫理的ではない又は不適切に思われるものがあれば、おそらく着目すべきものである。
- 関与者を特定する。ほとんどの状況において、共同責任である。他の同僚に情報は伝達されているかを確認し、他者も巻き込んで、問題について議論するとよい場合がある。
- 問題について上司と議論する。これは全ての状況において基本的な助言である。多くのケースにおいて、上司は、疑問に関するより多くの知識を有しており、決定プロセスに関わらせてくれることをありがたく思う。当社従業員は、問題解決の手助けを行い当社に確実に本規範を遵守させることは、上司の責任であることを覚えておくべきである。
- 当社のリソースに助けになるものがないかを探す。まずは上司と話すことを推奨するが、稀に、上司と問題について話すことが適切ではなかったり、上司が質問に答えることができない場合もありうる。このような場合には、当社従業員は、当社の各国又は米国内それぞれのコンプライアンス部門長又は法務部長とこれに関し話をする事ができる。最後に、当社は、違反及び懸念を匿名で報告する 3 つの異なるメカニズムを維持している。これらには、当社のコンプライアンス・ウェブサイト、コンプライアンス倫理電話回線及びコンプライアンス電子メールボックスが含まれる。
 - コンプライアンス・ウェブサイトは、インターネット上で、「当社の倫理」リンク www.livanova.com/about-us/our-ethics によりアクセス可能である。

- コンプライアンス倫理電話回線は、通話料無料電話回線+1 888 259 8571である。コンプライアンス倫理電話回線は、匿名を確保するべく第三者サービスプロバイダにより管理されており、(地域の法律により要請され許可されている場合)複数の言語で利用可能であり、誰でも匿名の音声録音メッセージをコンプライアンス部門長に残すことができる。
- コンプライアンス電子メールボックスは、Ethics@LivaNova.comに電子メールすることにより利用できる。この受信箱は、当社のコンプライアンス部門により管理され、秘匿とされる。
- 倫理違反は秘密厳守で報復を恐れず報告されたい。状況によって必要となる場合には、当社従業員の匿名が保護される。当社は、倫理違反を忠実に報告した当社従業員に対するいかなる種類の報復をも許さない。
- 常に先ずは質問されたい。いずれの状況であっても何をすべきか分からない場合、当社従業員は、対象となる措置をとる前に指示を仰ぎ、質問されたい。

本業務行動及び倫理規範を提供された当社従業員又は取締役はいずれも、適時に、(1)本業務行動及び倫理規範を受領しこれを読了していること、(2)本業務行動及び倫理規範に違反していないこと、(3)法務部長室、当社のコンプライアンス部門長又は取締役会の監査委員会に伝達されていない、本業務行動及び倫理規範の違反を認識していないこと、これらを確認する確認書に署名することを要求される場合がある。

権利の創設がないこと

本規範は、当社の業務行動において、当社従業員、役員及び取締役を統治する特定の基本的原則、方針及び手続に関するステートメントである。従業員、顧客、クライアント、訪問者、サプライヤー、競合会社、株主又はその他の者に対する権利を創設するものではなく、またこれを意図したものでもない。当社は、本方針が強力なものであり、想定しうる状況のほとんどをカバーしているものと信ずる。

LIVANOVA PLC
会社の業務行動及び倫理規範
従業員の確認書

私は、LivaNova PLCの会社の業務行動及び倫理規範(以下、「本規範」という。)を読了しました。私は、私の上司に、本規範に関する質問を行う機会をもち、私の有していた全ての質問に対する回答を得ました。

私は、本規範の全ての規定を確認及び理解し、発見された時点の雇用の終了するまでであってこれを含む期間、本規範の許可されていない又は禁止されている行動又は違反が、懲戒処分の対象となることを確認及び理解しました。

日付

当社従業員の署名

当社従業員番号

当社従業員の氏名(活字体)

LIVANOVA PLC

会社の業務行動及び倫理規範

販売業者及びマーケティング仲介業者の確認書

私は、LivaNova PLCの会社の業務行動及び倫理規範(以下、「本規範」という。)を読了しました。私は、LivaNovaの担当マネージャに、本規範に関する質問を行う機会をもち、私の有していた全ての質問に対する回答を得ました。

私は、本規範の全ての規定を確認及び理解し、本規範の許可されていない又は禁止されている行動又は違反が、調査対象となり、発見された時点のLivaNovaとの間の私の契約関係が終了される可能性があることを確認及び理解しました。

日付

SMIの主要担当者の署名

SMIの主要担当者の氏名(活字体)

SMI の会社名称(活字体)

LivaNova

Health innovation that matters

LivaNova PLC
20 Eastbourne Terrace
London W2 6LE
United Kingdom

