

PROFESSIONELE GEDRAGSCODE



ST. JUDE MEDICAL[®]
MORE CONTROL. LESS RISK.

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	1
AARD VAN DE GEDRAGSCODE	2
BELANGENVERSTRENGELING	3
Gebruik van bedrijfseigendom	
Leveranciers	
Concurrenten	
Familieleden	
Leningen	
Verplichtingen tot rapportage	
Business opportuniteiten	
ANTITRUST- EN CONCURRENTIEWETGEVING	6
Algemene beginselen	
Bijeenkomsten van handelsverenigingen en contacten met de concurrentie	
REGELGEVING AANGAANDE MEDISCHE HULPMIDDELEN	9
Verplichtingen aangaande overeenstemming met normen	
Verplichtingen tot rapportage	
Promotieactiviteiten	
RELATIES MET ARTSEN EN KLANTEN	10
OMGANG MET AMBTENAREN	11
WETENSCHAPPELIJKE INTEGRITEIT	12
GEZONDHEID EN VEILIGHEID	13
HET MILIEU	14
VERTROUWELIJKE INFORMATIE, UITVINDINGEN EN GEHEIMHOUDING	15
PRIVACY VAN DE PATIËNT	17

AANDELENHANDEL MET VOORKENNIS	18
Basisverplichtingen	
Informatie van materiële aard	
Handelsbeperkingen	
Informatie van materiële aard over andere bedrijven	
Beleidsregels aangaande voorafgaande toestemming	
Omgang met analisten	
Tijdige en accurate bekendmaking van bedrijfsvoorvallen	
POLITIEKE BIJDRAGEN EN BETALINGEN AAN AMBTENAREN	22
PERSOONLIJKE BETROKKENHEID BIJ DE POLITIEK	23
LOBBYACTIVITEITEN	24
BOEKEN EN ADMINISTRATIE, BOEKHOUDING EN CONTROLES.....	25
AFGELEIDE FINANCIËLE INSTRUMENTEN.....	26
PERSONEEL	27
BANDOPNAMEN.....	28
EXPORTWETGEVING.....	29
ANTIBOYCOTWETGEVING	30
DE AMERIKAANSE ‘FOREIGN CORRUPT PRACTICES ACT’	31
RELATIES MET DE MEDIA.....	32
VRIJSTELLINGEN EN AANVULLINGEN	33
MELDING VAN MOGELIJKE PROBLEMEN	34
BIJLAGE	
Verantwoordelijkheidsattest	

INLEIDING

Oprechte, rechtvaardige en respectvolle omgang met anderen is niet alleen correct, maar tevens een goede manier om op lange termijn in de zakenwereld succes te boeken. Of u nu omgaat met collega's, klanten, patiënten, leveranciers, aandeelhouders, beursanalisten, de media of toezichhoudende instellingen: de organisatie van St. Jude Medical streeft ernaar om oprecht en rechtvaardig te handelen en respectvol met anderen om te gaan. Zowel deze handelswijze als onze reputatie ter zake maken St. Jude Medical tot een aantrekkelijke werkgever, leverancier, klant en investering.

Twee factoren lijken erop te wijzen dat er een Professionele gedragscode gewenst is om deze elementaire verplichting tot oprechtheid en rechtvaardigheid meer specifiek te beschrijven. Ten eerste is St. Jude Medical een zeer groot bedrijf, met werknemers met uiteenlopende achtergronden. De Professionele gedragscode dient om eventuele verschillen in die achtergronden te overbruggen en geldt wereldwijd voor alle afdelingen en dochterondernemingen van St. Jude Medical. Ten tweede wordt een belangrijk aspect van het streven van deze onderneming naar oprechtheid en rechtvaardigheid gevormd door naleving van alle wetgeving die van toepassing is op de mondiale bedrijfsactiviteiten van St. Jude. In veel gevallen is deze wetgeving verre van eenvoudig of eenduidig; de onderneming streeft er echter naar de wetgeving na te leven.

De directie en de Raad van Bestuur hebben de Professionele gedragscode ingevoerd om deze toewijding tot oprechtheid, ethisch verantwoord gedrag en naleving van wet- en regelgeving tot uitdrukking te brengen. Alle werknemers van St. Jude Medical horen bekend te zijn met deze brochure en worden geacht aan de erin beschreven beleidsregels te voldoen.

Van geen enkel document kan verwacht worden dat het alle zaken bespreekt die zich constant in een dynamisch, mondiaal bedrijf voordoen. Mocht u vragen hebben over wetgeving of beleidsregels die niet in de Professionele gedragscode besproken worden, dan kunt u zich daarmee wenden tot de juridische afdeling. Mocht u vragen hebben over correct gedrag die niet direct op wet- of regelgeving betrekken hebben, dan wordt u aangeraden om deze met het hoger management in uw bedrijf te bespreken.

AARD VAN DE GEDRAGSCODE

De Professionele gedragscode geldt voor alle werknemers, hogere functionarissen, leden van de Raad van Bestuur en agenten van St. Jude Medical en haar dochterondernemingen wereldwijd. Dit omvat uitdrukkelijk de Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO) en Corporate Controller van de onderneming. De nieuwe gedragscode vervangt de eerdere Corporate Policy Manual van St. Jude Medical, Inc. en alle gelijksoortige documenten die hieraan voorafgingen. Van werknemers wordt tevens verwacht dat ze de diverse gedetailleerde beleidsregels en procedures volgen die gelden voor hun business unit.

Alle interpretaties van de Professionele gedragscode dienen schriftelijk door de General Counsel van St. Jude Medical gedaan te worden. Geen enkele werknemer, manager, leidinggevende functionaris of bestuurslid is bevoegd tot het verlenen van toestemming tot negeren van de Professionele gedragscode. Geen enkele externe jurist is bevoegd tot het interpreteren van de Professionele gedragscode.

De onderneming tracht in elk land en in elke gemeenschap waarin zij werkzaam is een goed wereldburger te zijn, met inachtneming van alle plaatselijke wetgeving. Deze wetgeving verschilt per land en is onderhevig aan vele wijzigingen. Alle werknemers van St. Jude Medical dienen zich bewust te zijn van de wet- en regelgeving die van toepassing is op hun taakgebied.

Elk directielid dient er tevens voor te zorgen dat er voldoende interne controlevoorzieningen bestaan binnen zijn of haar functiegebied. Alle werknemers worden aangemoedigd om de juridische afdeling van hun business unit te raadplegen als ze vragen of opmerkingen hebben over wet- of regelgeving.

Waar deze Professionele gedragscode melding maakt van 'werknemers', worden hieronder tevens alle leidinggevende functionarissen, leden van de Raad van Bestuur en agenten verstaan.

BELANGENVERSTRENGELING

Alle werknemers dienen situaties te vermijden waarin hun persoonlijke belangen tegenstrijdig zijn, of tegenstrijdig lijken te zijn, met de belangen van St. Jude Medical.

St. Jude Medical vermeent geenszins invloed te willen uitoefenen op het privé-leven en de persoonlijke aangelegenheden van haar werknemers. De onderneming erkent het recht van werknemers op het regelen van de eigen financiën en investeringen. Maar wanneer een werknemer toetreedt tot de onderneming of een positie met verantwoordelijkheid binnen de organisatie aanvaardt, gaat hij/zij daarbij tevens bepaalde verplichtingen aan; ook verwacht de onderneming natuurlijk dat alle werknemers haar belangen zullen behartigen.

Belangenverstremgeling is soms niet duidelijk zichtbaar en soms is het verschil tussen aanvaardbare en onaanvaardbare activiteiten een kwestie van gradaties. Het is niet mogelijk om elke situatie te beschrijven die tot belangenverstremgeling zou kunnen leiden: de onderstaande informatie vormt slechts een algemene richtlijn en beschrijft belangrijke gebieden waar belangenverstremgeling zich zou kunnen voordoen.

De verantwoordelijkheid voor gedrag volgens de letter en geest van deze beleidsregels aangaande belangenverstremgeling ligt bij ieder afzonderlijk. Maar het is belangrijk dat u niet alleen situaties vermijdt die duidelijk een vorm van belangenverstremgeling zijn, maar ook situaties die de schijn van belangenverstremgeling lijken te wekken. Een goede vuistregel is dat werknemers niet direct of indirect met de onderneming mogen concurreren.

Gebruik van bedrijfseigendom

De bedrijfsmiddelen van de onderneming, waaronder informatie, moeten gebruikt worden voor legitieme zakelijke doeleinden, niet voor persoonlijke doeleinden.

Alle werknemers zijn verplicht om de eigendom van de onderneming efficiënt te gebruiken en diefstal van bedrijfseigendom te rapporteren.

Omgang met leveranciers en concurrenten

Werknemers dienen leveranciers, klanten en andere personen die zaken doen of wensen te doen met de onderneming, op geheel onpartijdige wijze te selecteren en onpartijdig met hen om te gaan, zonder gunsten of voorkeuren op basis van andere overwegingen dan het beste belang van de onderneming.

Werknemers mogen geen betaling, honoraria, diensten of leningen vragen of aanvaarden, hetzij direct, hetzij indirect, van personen of bedrijven die zaken doen of wensen te doen dan wel concurreren met de onderneming. Dit betekent echter niet dat werknemers geen compensatie mogen ontvangen voor externe dienstverlening waarvoor de onderneming aan die werknemer toestemming heeft verleend, waar zulke externe dienstverlening niet van invloed is op het door de werknemer op onpartijdige wijze verrichten van de taken of verplichtingen jegens de onderneming. Tevens verbiedt het werknemers niet om geld te lenen van een financiële instelling tegen een normale en gebruikelijke rentevoet.

Werknemers mogen niet voor zichzelf of voor familieleden van personen of bedrijven die zaken doen of wensen te doen met de onderneming, giften, amusement of andere gunsten vragen of aanvaarden die van een aard zijn die afwijkt van de gebruikelijke beleefdheden waarin aanvaarde, ethische zakelijke gebruiken voorzien.

Belangen in, of relaties met andere ondernemingen

Werknemers mogen noch direct, noch indirect eigenaar zijn van een aanzienlijk financieel belang in een bedrijf dat zaken doet of zaken wenst te doen dan wel concurreert met de onderneming, behalve indien dat belang geheel aan de onderneming bekend is gemaakt en is vastgesteld dat dit belang niet van invloed is op de besluitvorming die door de betreffende persoon in zijn/haar taken voor de onderneming wordt verricht.

Als vuistregel voor het bepalen van de noodzaak tot openbaarmaking zij hier gesteld dat eigendom in zulk een bedrijf aanzienlijk is als het totale belang van de werknemer en zijn/haar familieleden:

1. meer dan 1 procent bedraagt van de uitstaande aandelen van een onderneming (of het eigendomsbelang als het een BV betreft); of
2. meer dan 5 procent bedraagt van de totale activa van de werknemer en zijn/haar familieleden.

Familieleden omvatten de echtgeno(o)t(e), kinderen, ouders, broers en zusters van de werknemer.

Werknemers mogen geen directeursfunctie of andere leidinggevende functie aanvaarden bij, of fungeren als consultant of werknemer van, een bedrijf met winsttoegmerk dat zaken doet of wenst te doen dan wel concurreert met de onderneming, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de General Counsel van de onderneming.

Werknemers mogen noch direct, noch indirect enig vastgoed, enige bedrijfsbelang of enig andere eigendom verwerven waarvan de werknemer weet of vermoedt dat de onderneming daarin geïnteresseerd is.

Omgang met bloedverwanten

Werknemers mogen geen zaken doen uit naam van de onderneming met bloedverwanten of bedrijven waarmee de werknemer of een bloedverwant banden onderhoudt, tenzij deze activiteiten aan de onderneming bekendgemaakt zijn en de onderneming daartoe uitdrukkelijk schriftelijke toestemming heeft verleend.

Leningen

De onderneming verleent geen leningen aan werknemers, tenzij ze verleend worden conform een formele beleidsregel van de onderneming (zoals de beleidsregel voor overplaatsing) of goedgekeurd zijn door de Raad van Bestuur. Deze beleidsregel geldt niet voor leningen aan onafhankelijke distributeurs of agenten die op basis van een schriftelijke overeenkomst gesloten worden. Geen enkele leidinggevende persoon mag leningen vragen van een ondergeschikte of een lening aanvaarden van een ondergeschikte. De onderneming verzorgt geen leningen voor leidinggevende functionarissen of voor leden van de Raad van Bestuur.

Verplichtingen tot rapportage

Werknemers zijn altijd en nadrukkelijk verplicht om schriftelijk aan de General Counsel van de onderneming melding te doen van persoonlijke eigendomsbelangen of andere relaties die van invloed zouden kunnen zijn op hun vaardigheid tot onpartijdige, ethische zakelijke besluitvorming in het kader van hun functie. Elke situatie die gemeld wordt, wordt door de onderneming doorgelicht, waarna schriftelijk wordt bepaald of er sprake is van belangenverstremming of zou kunnen zijn. Voor leidinggevende functionarissen en leden van de Raad van Bestuur wordt dit besluit genomen door de Governance and Nominating Committee. Alle werknemers moeten aan de onderneming volledige medewerking verlenen bij het corrigeren van een situatie waarin belangenverstremming plaatsvindt of zou kunnen plaatsvinden.

Business opportuniteiten

Werknemers mogen niet voor zichzelf een opportuniteit aangrijpen die ze ontdekken uit hoofde van hun positie en via gebruik van bedrijfseigendom of -informatie, tenzij de onderneming formeel heeft besloten dat de opportuniteit een kans is waarin de onderneming niet geïnteresseerd is, en dat er geen andere redenen zijn waardoor het voor een werknemer ongepast zou zijn om deze opportuniteit aan te grijpen. Het formele besluit van de onderneming in dit geval wordt genomen door de General Counsel of in het geval van leden van de Raad van Bestuur of leidinggevende functionarissen door de Governance and Nominating Committee.

NAVOLGING VAN ANTITRUST- EN CONCURRENTIEWETGEVING

St. Jude Medical steunt de beginselen en opvattingen die van antitrust- en concurrentiewetgeving op de plaatsen waar de onderneming actief is. De onderneming streeft ernaar om te voldoen aan de wetgeving die geldt voor haar operaties in de Verenigde Staten en elders.

Dit korte commentaar beoogt niet om werknemers alle mogelijke antwoorden op vragen aangaande antitrustwetgeving te geven. Het dient eerder om werknemers te helpen om situaties te herkennen met mogelijke antitrustimplicaties, zodat men weet wanneer er advies ingeroepen moet worden.

Algemene beginselen

Algemeen gesteld dienen antitrust- en concurrentiewetgeving om oneerlijke, restrictieve of onderhandse praktijken te voorkomen en op die wijze gezonde concurrentie in een open markt binnen het vrije handelssysteem en product vernieuwing te bevorderen. De antitrust- en concurrentiewetgeving van de Verenigde Staten, de Europese Unie en andere landen weerspiegelen dit beleid.

Omdat antitrust- en concurrentiewetgeving zeer technisch is en per land verschilt, is het belangrijk dat directieleden wereldwijd juridisch advies inwinnen alvorens activiteiten te overwegen van het type dat in de volgende paragrafen beschreven wordt.

In veel landen vormen overeenkomsten met concurrenten tot prijsbinding, onderhands bieden, allocatie van markten en klanten en weigering om zaken te doen een overtreding van de wet. Ook sommige vormen van samenwerking op het gebied van prijsbepaling, zoals het uitwisselen van huidige of toekomstige prijsinformatie of marketingplannen met concurrenten dienen vermeden te worden. Dit betekent niet dat fabrikanten geacht worden in een vacuüm te handelen: het betekent enkel dat informatie over prijzen en marketingactiviteiten van concurrenten niet via contacten met die concurrent verkregen mag worden.

Het is de onderneming, algemeen gesproken, niet toegestaan om ten voordele of ten nadele onderscheid te maken tussen klanten.

De volgende zaken zijn verboden:

1. Afspraken, plannen of overeenkomsten met concurrenten aangaande:
 - prijzen;
 - prijswijzigingen;
 - offertes;
 - kortingen;
 - promoties;
 - verkoopvoorwaarden;
 - winst;
 - andere zaken in verband met, of van invloed op, prijzen.
2. Gesprekken met een concurrent of uitwisselen van informatie met een concurrent over een van de hierboven vermelde zaken.
3. Besprekingen, plannen of overeenkomsten met concurrenten voor allocatie van klanten, onderverdeling van gebieden of beheersing of beperking van productie of research.
4. Besprekingen, plannen of overeenkomsten met concurrentie over weigering tot zaken doen met een bepaalde onderneming of beperking van handelsactiviteiten met een bepaalde onderneming.

De volgende activiteiten moeten vóór implementatie door de juridische afdeling beoordeeld worden:

1. Overeenkomsten tot samenvoeging (bundling) van producten en/of diensten.
2. Contracten over exclusieve omgang en vereisten.
3. Verkoop onder de kostprijs.

Bijeenkomsten van handelsverenigingen en contacten met de concurrentie

Het is werknemers toegestaan om bijeenkomsten van handelsverenigingen bij te wonen. Dit omvat zowel verenigingen van klanten als handelsverenigingen in de bedrijfstakken waarbij de onderneming betrokken is. Bijeenkomsten van handelsverenigingen worden door de ambtenaren die toezicht houden op naleving van de antitrustwetgeving echter nauw in het oog gehouden. Het is belangrijk dat werknemers tijdens deze bijeenkomsten uitermate voorzichtig zijn en zich gedragen op een wijze die boven verdenking verheven is. De volgende regels dienen gevolgd te worden:

1. Woon uitsluitend bijeenkomsten bij van legitieme handels- en beroepsverenigingen met gepaste zakelijke, wetenschappelijke of professionele oogmerken.
2. Woon, afgezien van zuiver sociale bijeenkomsten, onder geen beding informele bijeenkomsten bij van vertegenwoordigers van concurrenten voor, tijdens of na de formele zakelijke sessies van de bijeenkomst van een handelsvereniging. Zulke informele bijeenkomsten zijn altijd verdacht.
3. Neem tijdens een verenigingsbijeenkomst geen deel aan, en luister zelfs niet naar, gesprekken over prijzen, verkoopvoorwaarden, boycots of zwarte lijsten. Gesprekken over algemene economische ontwikkelingen en overheidsbeperkingen en programma's kunnen gepast zijn. Als het gesprek tijdens een verenigingsbijeenkomst de kant van prijzen van de concurrent of andere verboden onderwerpen dreigt op te gaan, moet u onmiddellijk de ruimte verlaten en de General Counsel verwittigen.
4. Als de agenda van een komende verenigingsbijeenkomst twijfelachtige onderwerpen bevat, moet u van tevoren te rade gaan bij uw chef of een jurist binnen uw functiegebied voordat u deelneemt.
5. Wijs uw manager of een jurist van de juridische afdeling onmiddellijk op activiteiten van een vereniging die onwettig of zelfs maar verdacht lijken.

Gezamenlijke activiteiten of gezamenlijke projecten met concurrenten en anderen moeten nauw gemonitord worden, met advies van de juridisch raadsman, om ervoor te zorgen dat de operatie wettig is. De juridisch raadsman moet het project beoordeeld hebben voordat het wordt begonnen en tevens terwijl het loopt.

REGELGEVING AANGAANDE MEDISCHE HULPMIDDELEN

De producten van de onderneming vallen wereldwijd onder de wet- en regelgeving die voor medische hulpmiddelen geldt. Sommige van de producten van de onderneming vallen onder de allerstrengste bepalingen van die wet- en regelgeving.

Elke werknemer hoort bekend te zijn met die wet- en regelgeving die van toepassing is op zijn of haar taakgebied. Werknemers in productie horen bekend te zijn met de regelgeving aangaande kwaliteitssystemen en de van toepassing zijnde ISO-normen. Ontwerpers dienen bekend te zijn met de ontwerpbepalingen van de regelgeving aangaande kwaliteitssystemen en de regelgeving aangaande goede laboratoriumprocedures.

Personeel in verkoop en marketing, field clinical engineering, technische dienstverlening en klinisch onderzoek hoort bekend te zijn met de verplichting tot onmiddellijke melding van ongewenste voorvallen en klachten. Ook horen deze werknemers bekend te zijn met de beperkingen die gelden voor promotie van de producten van de onderneming, en deze in acht te nemen.

De onderneming streeft naar navolging van al deze wet- en regelgeving.

RELATIES MET ARTSEN EN KLANTEN

In de meeste landen waar de onderneming zaken doet, bestaat wet- en regelgeving die bepaalde vormen van betaling en schenkingen aan artsen en klanten verbiedt. Een goed voorbeeld hiervan is het Medicare/Medicaid Antifraud Statute in de Verenigde Staten. Het beleid van de onderneming omhelst navolging van al deze wet- en regelgeving. Deze wet- en regelgeving is te gecompliceerd om in deze gedragsregels samengevat te worden. Werknemers in verkoop en marketing en agenten worden geacht bekend te zijn met de wet- en regelgeving die voor hen gelden.

Naast navolging van de vigerende wet- en regelgeving zal de onderneming tevens:

1. geen betalingen of schenkingen verrichten aan artsen of klanten in ruil voor het voorschrijven door de arts, of kopen door de klant, van de producten van de onderneming;
2. niet betalen voor bloedverwanten of vrienden van een arts of klant die deze arts of klant op een reis vergezellen;
3. niet betalen voor 'kleine excursies' van een arts of klant in het kader van een reis waarvoor de arts of de klant overigens gerechtigd is tot vergoeding vanwege de onderneming;
4. aan artsen of klanten geen giften of amusement aanbieden die extravagant zijn of de gebruiken te boven gaan.

De onderneming heeft dikwijls legitieme redenen om overeenkomsten met artsen of klanten te sluiten. Voorbeelden van zulke overeenkomsten zijn klinische onderzoeksovereenkomsten, consultingovereenkomsten of overeenkomsten aangaande octrooicenties. Zulke overeenkomsten dienen schriftelijk te zijn en te bepalen dat betaling plaatsvindt na ontvangst van de te verrichten werkzaamheden of wanneer de andere partij jegens een ander aansprakelijk is voor de kosten in verband met de overeenkomst.

In veel landen hebben diverse verenigingen ethische gedragscodes geformuleerd die van toepassing zijn op dit soort relaties. De onderneming volgt de Kodex Medizinprodukte van de BVMed in Duitsland, de Code of Ethics in Business Activities of Pacemaker and Related Products in Japan en de AdvaMed Code in de Verenigde Staten.

De verbodsbepalingen van deze gedragscode kunnen niet omzeild worden door betalingen of de volgens deze gedragscode verboden activiteiten te laten verrichten door derden.

OMGANG MET AMBTENAREN

Werknemers van de onderneming moeten de voor omgang met ambtenaren geldende wet- en regelgeving navolgen. Voor de omgang met ambtenaren van de federale overheid of deelstaatoverheden in de Verenigde Staten betekent dit dat er niets van waarde mag worden verstrekt of aangeboden: zelfs gebruikelijke zakelijke beleefdheden, zoals het betalen voor een lunch, zijn niet toegestaan.

Werknemers moeten altijd eerlijk zijn in de omgang met ambtenaren. Dit betekent dat werknemers niet mogen gissen of speculeren bij het beantwoorden van vragen. Het is werknemers verboden om onjuiste verklaringen te geven aan ambtenaren.

De General Counsel moet geraadpleegd worden voordat er een baan wordt aangeboden aan iemand die ambtenaren is.

WETENSCHAPPELIJKE INTEGRITEIT

Het ontwerpen, ontwikkelen, testen, verifiëren en valideren van medische hulpmiddelen vormen de kern van de werkzaamheden van de onderneming. Deze processen vereisen nauwgezette toepassing van wetenschappelijke methoden en technische beginselen. Deze werkzaamheden dienen verricht te worden met attentie voor details en de hoogste normen voor professionele voorzichtigheid. Er mogen nooit foutieve of onnauwkeurige gegevens als onderdeel van deze processen geregistreerd worden.

GEZONDHEID EN VEILIGHEID

St. Jude Medical streeft naar een veilige en gezonde werkomgeving voor haar werknemers, aannemers en bezoekers.

De onderneming verricht alle mondiale operaties en activiteiten op een wijze waarbij de menselijke gezondheid en levenskwaliteit beschermd worden.

De onderneming onderkent dat de verantwoordelijkheid voor een veilige en gezonde werkomgeving op de volgende manieren gedeeld wordt:

1. de onderneming formuleert en implementeert gezondheids- en veiligheidsprogramma's en beleidsregels en treft de voorzorgsmaatregelen die nodig zijn voor een gezonde en veilige werkomgeving;
2. chefs en managers creëren een omgeving waarin werknemers oprecht begaan zijn met veiligheid en waarin alle operaties verricht worden met inachtneming van de grootste zorg aangaande de veiligheid en gezondheid van alle betrokkenen;
3. alle werknemers worden geacht hun werk op een veilige wijze te verrichten en alle programma's, beleidsregels, procedures en wetgeving aangaande gezondheid en veiligheid in acht te nemen.

Het is werknemers niet toegestaan om vuurwapens, wapens of explosieven naar het werk mee te nemen. Dit verbod aangaande vuur- en andere wapens geldt niet voor leden van beveiligingsteams die een vergunning en uitdrukkelijke toestemming hebben tot het gebruik van (vuur-)wapens.

HET MILIEU

St. Jude Medical streeft ernaar om haar bedrijven en faciliteiten te laten draaien en haar producten te vervaardigen op een wijze die respect toont voor de menselijke gezondheid en het milieu en deze beschermt.

De onderneming vereist dat haar operaties voldoen aan alle nationale, regionale en plaatselijke milieuwetgeving, zoals die welke van toepassing is op emissies, waterkwaliteit en afvalverwerking.

Navolging van de wettelijke vereisten is niet meer dan een minimumnorm. Van alle werknemers wordt verwacht dat ze alert zijn op milieuproblematiek. Werknemers met functies op deze gebieden worden geacht op de hoogte te blijven van alle normen die gelden voor hun activiteiten, en hun directie of hun juridische afdeling te raadplegen als ze niet weten welke vereisten gelden voor hun taak.

VERTROUWELIJKE INFORMATIE, UITVINDINGEN EN GEHEIMHOUDING

Tijdens hun dienstverband met de onderneming zullen werknemers soms werken met of aan uitvindingen, waardevolle informatie en materialen in verband met de activiteiten van de onderneming die niet buiten St. Jude Medical bekend of beschikbaar zijn. Deze uitvindingen, informatie en materialen worden algemeen 'vertrouwelijke informatie' genoemd (soms ook naar verwezen als 'handelsgeheimen') en zijn zeer belangrijk in onze sterk concurrerende bedrijfstak; om hun waarde te behouden, moeten ze echter geheim en binnen de onderneming gehouden worden.

Als u een baan bij St. Jude Medical aanvaardt (of bij enig ander bedrijf, trouwens), gaat u tevens de morele en wettelijke verplichting aan om de bedrijfsmiddelen van de onderneming te beschermen en vertrouwelijke informatie niet aan buitenstaanders bekend te maken. Uw verplichting tot het beschermen van de vertrouwelijke informatie van St. Jude Medical blijft ook gelden nadat u de onderneming om wat voor reden dan ook verlaat. Op dezelfde wijze wordt u geacht om de vertrouwelijke informatie van vorige werkgevers, indien u eerder ergens anders werkte, niet bekend te maken.

Het is onmogelijk om alle bestaande soorten vertrouwelijke informatie volledig te vermelden; een niet limitatieve lijst omvat echter zaken zoals: plannen voor en resultaten van research en onderzoek, resultaten van klinische tests, productontwerpen, productiemethoden, aanvragen voor productgoedkeuring bij

overheidsinstellingen, kostprijgegevens, strategische plannen, operationele plannen, verkoopresultaten, financiële resultaten, bouwplannen, onderzoeken en plannen voor marketing en reclame, klantenlijsten, computerinformatie en software, de identiteit van leveranciers en speciale technieken die kenmerkend zijn voor de operaties van de onderneming. Vertrouwelijke informatie wordt bekendgemaakt en aangetroffen in memoranda, aantekeningen, laboratoriumcahiers, rapporten, grafieken, tekeningen, blauwdrukken, afbeeldingen, visuele hulpmiddelen, monsters, uitdraaien of in elektronische vorm, zoals vaste schijven, diskettes of magneetband. Dit zijn voorbeelden van het soort materiaal dat u tijdens uw dienstverband met St. Jude Medical goed moet bewaken en moet achterlaten als bedrijfseigendom als uw dienstverband ten einde komt.

In de loop van uw werkzaamheden zal het soms nodig blijken om sommige vertrouwelijke informatie bekend te maken aan buitenstaanders, zoals aannemers, leveranciers of ontwerpers. Hiervoor moet u speciale toestemming van uw management krijgen. U moet goed overdenken of, in welke mate en aan wie deze vertrouwelijke informatie veilig bekendgemaakt kan worden. Openbaarmaking moet beperkt worden tot het kleinste aantal personen dat nodig is om de doelstellingen van de onderneming te bereiken. In de meeste gevallen moet de externe partij een door de juridische afdeling goedgekeurde geheimhoudingsverklaring ondertekenen voordat de informatie wordt

bekendgemaakt. Voor publicatie van bedrijfsinformatie in mondelinge of schriftelijke vorm is goedkeuring van uw management en de juridische afdeling vereist.

Niet-opzettelijke openbaarmaking van vertrouwelijke informatie kan net zo schadelijk zijn als opzettelijke openbaarmaking. Het is het veiligste om vertrouwelijke informatie alleen maar te bespreken met die werknemers van St. Jude Medical die deze informatie voor het verrichten van hun taak nodig hebben.

Het is het beleid van de onderneming om alle geheimhoudingsovereenkomsten die de onderneming met andere personen of entiteiten aangaat, te eerbiedigen. Het is tevens het streven van de onderneming dat werknemers van St. Jude Medical de vertrouwelijke informatie of handelsgeheimen van vorige werkgevers voor zich houden.

Werknemers van de onderneming zijn verplicht om uitvindingen die zij doen tijdens hun dienstverband met St. Jude Medical aan de onderneming bekend te maken, samen te werken met de onderneming bij het aanvragen van octrooien die de onderneming wenst na te streven, en zulke uitvindingen aan de onderneming over te dragen.

PRIVACY VAN DE PATIËNT

Als onderdeel van onze bedrijfsactiviteiten verzamelt de onderneming medische informatie en andere informatie over de patiënten die de producten van de onderneming ontvangen. Deze informatie kan deel uitmaken van documentatie die wordt verkregen in het kader van klinisch onderzoek, traceringsdocumentatie voor patiënthulpmiddelen, vigilantiedocumentatie, documentatie die verkregen is in het kader van technische ondersteuning en andere documentatie. Al deze documentatie en informatie dient als vertrouwelijk beschouwd te worden. Uitsluitend werknemers die deze informatie als deel van hun functie nodig hebben, verkrijgen hiertoe toegang. Deze informatie kan uitgewisseld worden met de patiënt, met de arts van de patiënt en, waar vereist, met overheidsinstellingen, zoals de Amerikaanse Food and Drug Administration (FDA) en rechtbanken. Deze informatie mag via agenten van de arts aan artsen bekendgemaakt worden. Indien iemand anders deze informatie opvraagt, dient het verzoek hiertoe doorgezonden te worden aan de juridische afdeling van de onderneming.

'MATERIËLE INFORMATIE': AANDELENHANDEL MET VOORKENNIS

Het belangrijkste doel van de wetgeving voor aandelenhandel in de Verenigde Staten is om ervoor te zorgen dat het publiek beschikt over accurate en complete informatie voor besluitvorming aangaande investeringen. Deze wetgeving dient om de informatiestroom naar het publiek te bevorderen.

Basisverplichtingen

Aan de verplichtingen van de onderneming volgens deze wetgeving wordt doorgaans voldaan in de vorm van jaarverslagen aan aandeelhouders, beschrijvende brieven bij aankondiging van aandeelhoudersvergaderingen (de zgn. proxy statements) en de periodieke rapporten die aan de Amerikaanse Securities and Exchange Commission overlegd worden. Tevens is de onderneming verplicht om publiekelijk en op het gepaste tijdstip 'materiële' ontwikkelingen aangaande haar operaties bekend te maken. Deze bekendmakingen geschieden meestal via persberichten, aangezien dit ervoor zorgt dat de informatie gelijkelijk beschikbaar wordt gesteld aan alle leden van de gemeenschap van investeerders.

Voorafgaand aan publieke bekendmakingen zijn sommige leden van het management of andere werknemers reeds bekend met deze materiële informatie. Alle werknemers die beschikken over materiële, nog niet openbaar gemaakte informatie, dienen zich te weerhouden van aandelenhandel tot het moment dat de onderneming bepaalt dat de informatie openbaar gemaakt moet worden en een gepaste openbare bekendmaking doet en het investerend publiek een redelijke kans heeft gehad om de informatie te beoordelen.

Als u niet zeker weet of informatie in uw bezit materieel is of reeds openbaar gemaakt is, moet u de juridische afdeling raadplegen voordat u effecten van St. Jude Medical koopt of verkoopt.

Informatie van materiële aard

Het is onmogelijk om ‘materiële’ informatie zo te definiëren dat in elke omstandigheid die zich kan voordoen, wordt voorzien; we moeten hierbij daarom volstaan met een algemene beschrijving. Informatie wordt ‘materieel’ geacht als het waarschijnlijk is dat een redelijk investeerder deze informatie van belang zou achten bij besluitvorming aangaande verkoop, aankoop of behoud van aandelen.

Materiële informatie wordt ook wel omschreven als informatie van dringend en onmiddellijk belang. Er kan van worden uitgegaan dat, als deze informatie bekend wordt, dit een aanzienlijke invloed zal hebben op de beurskoers van de aandelen.

Voorbeelden van wat in deze context ‘materieel’ geacht wordt, omvatten financiële prognoses, goedkeuringen van belangrijke nieuwe producten, resultaten van klinische onderzoeken, overnames, aandelensplitsing, veranderingen in de directie, belangrijke rechtszaken of juridische geschillen, verkoopresultaten en jaarcijfers.

Handelsbeperkingen

Het is onwettig voor werknemers die beschikken over materiële, niet openbaar gemaakte informatie, om persoonlijk voordeel te behalen van die informatie door de effecten van de onderneming te verhandelen voordat die informatie openbaar gemaakt is.

Bij het verhandelen van puts en calls (opties) van aandelen van de onderneming en verkoop van aandelen van de onderneming tegen lage prijzen spelen nog andere problemen. De indruk die het investerend publiek van de onderneming en de sterkte van haar aandelen heeft, kan negatief beïnvloed worden doordat aankoop van een put of verkoop tegen een lage prijs in het algemeen gezien wordt als weergave van de overtuiging van de koper dat de aandelen van de onderneming in prijs zullen dalen.

Tevens zal aankoop van een put of verkoop van een call de indruk wekken van belangenverstengeling, omdat de werknemer die is verplicht tot loyaliteit jegens de onderneming, voordeel heeft van een toekomstige daling in de beurskoers van de aandelen van de onderneming. Daarom mag u niet handelen in puts en calls (opties) van aandelen van de onderneming en de aandelen van de onderneming niet tegen een lagere prijs verkopen. Dit verbiedt echter niet de zogeheten cashless exercise van aandelenopties, waarbij een effectenhandelaar deze optie contant betaalt.

Het wordt werknemers ook verboden om materiële, niet-openbare informatie ('tips') bekend te maken aan anderen, zoals vrienden, familieleden, bloedverwanten of andere werknemers, die op basis van deze informatie kunnen handelen in aandelen. Aandelenhandel door de persoon die de tip krijgt, maakt zowel die persoon als de persoon die de tip geeft aansprakelijk. Ook moeten werknemers oppassen dat ze materiële informatie niet per ongeluk aan buitenstaanders bekendmaken.

Informatie van materiële aard over andere bedrijven

Soms zullen werknemers niet-openbare informatie verkrijgen die niet materieel is voor St. Jude Medical maar dat wel zou kunnen zijn voor een ander aan de beurs genoteerd bedrijf, zoals een onderzoekspartner, een leverancier of een klant. In die gevallen is verhandelen van de effecten van dat bedrijf verboden.

Beleidsregels aangaande voorafgaande toestemming

Het is sommige leden van de Raad van Bestuur en werknemers van de onderneming verboden om zonder voorafgaande goedkeuring van de General Counsel aandelen van de onderneming te verhandelen. Als deze regels voor u gelden, zult u hiervan schriftelijk op de hoogte worden gesteld.

Contacten met investeerders en analisten

Om aan de verplichtingen aangaande openbaarmaking te voldoen, beperkt de onderneming de omgang met investeerders en beursanalisten tot een kleine groep leidinggevende functionarissen. Verzoeken om informatie van investeerders, mogelijke investeerders of analisten moeten meteen doorgegeven worden aan de CFO of de Director of Investor Relations.

Tijdige en accurate bekendmaking van bedrijfsvoorvallen

Het beleid van de onderneming voorziet in volledige, eerlijke, accurate, tijdige en begrijpelijke openbaarmaking in verslagen en documenten die de onderneming overlegt aan of indient bij de Amerikaanse Securities and Exchange Commission alsmede in andere openbare bekendmakingen zoals persberichten en presentaties voor analisten door de onderneming. Alle werknemers die gegevens of informatie voor deze verslagen, documenten of andere communicatiemethoden verstrekken, moeten altijd eerlijke, accurate en volledige gegevens en informatie verstrekken.

Hoewel de in dit gedeelte besproken regels gedeeltelijk gebaseerd zijn op de Amerikaanse wet, vereist het beleid van de onderneming dat alle werknemers wereldwijd handelen volgens deze gedragsregels.

POLITIEKE BIJDRAGEN EN BETALINGEN AAN AMBTENAREN

Noch de onderneming, noch haar dochterondernemingen mogen politieke bijdragen geven.

‘Politieke bijdragen’ omvatten betalingen of het gebruik van eigendom, werknemers of diensten van de onderneming of haar dochterondernemingen ten bate van politieke partijen of officiële politieke lichamen of kandidaten voor politieke functies.

Noch de onderneming, noch haar dochterondernemingen mogen betalingen verrichten aan ambtenaren met als oogmerk het beïnvloeden van de handelingen of besluitvorming van die ambtenaar of het aanzetten van die ambtenaar tot het aanwenden van persoonlijke invloed op handelingen of besluitvorming van de overheid. ‘Betaling’ betekent in deze overdracht van gelden, giften of een aanbod of belofte tot het geven van zaken van waarde, hetzij direct, hetzij indirect, via handelsverenigingen, agenten, consulenten of anderen. ‘Ambtenaar’ omvat alle hoogwaardigheidsbekleders of werknemers of personen die uit naam van of ten bate van een overheid of overheidsinstelling handelen.

Zie tevens het gedeelte De Amerikaanse ‘Foreign Corrupt Practices Act’.

PERSOONLIJKE BETROKKENHEID BIJ DE POLITIEK

De onderneming moedigt haar werknemers aan om zich volledig in te zetten voor het politieke proces door te stemmen, als vrijwilliger politiek actief te zijn en door financieel bij te dragen aan verkiezingscampagnes.

De onderneming heeft een Political Action Committee (PAC) waardoor Amerikaanse werknemers aan het Amerikaanse federale politieke proces kunnen deelnemen middels een bijdrage aan het St. Jude Medical PAC.

PAC's zijn wettelijk toegestaan en kunnen sommige werknemers vragen om vrijwillige bijdragen en dan betalingen verrichten aan verkiezingskandidaten en politieke partijen naar inzicht van de leiders van het PAC. Dit proces vormt geen overtreding van de beleidsregels die politieke bijdragen door de onderneming verbieden.

LOBBYACTIVITEITEN

Er gelden diverse wetten en regels voor lobbyen: pogingen van werknemers van de onderneming om uit naam van de onderneming parlementsleden en hogere ambtenaren of overheidsinstellingen ertoe over te halen om bepaalde beleidsregels goed te keuren. ‘Lobbyen’ omvat geen routinematige zaken in verband met wet- en regelgeving, zoals het aanvragen van productvergunningen van de FDA of contacten met de CMS aangaande dekking en betalingen. Om ervoor te zorgen dat er aan al deze wetgeving wordt voldaan, moeten alle lobbyactiviteiten van te voren gemeld worden aan de Vice President, Corporate Relations en aan de General Counsel van St. Jude Medical.

BOEKEN EN ADMINISTRATIE, BOEKHOUDING EN CONTROLES

Er mogen om geen enkele reden geheime of ongeregistreerde bankrekeningen, fondsen of activa van de onderneming of haar dochterondernemingen worden opgezet.

Er mogen om geen enkele reden valse of kunstmatige posten worden geboekt in boekhouding of administratie van de onderneming of haar dochterondernemingen. Werknemers mogen geen taken verrichten die ertoe leiden dat deze boekingen gedaan worden.

Er mogen geen betalingen uit naam van de onderneming of haar dochterondernemingen goedgekeurd of gedaan worden met de bedoeling of de overtuiging dat een deel of het totaal van deze betaling gebruikt zal worden voor andere doeleinden dan die welke worden beschreven in het document dat de betaling rechtvaardigt.

Er mogen geen betalingen van welke aard dan ook (hetzij commissies, promotiekosten, rabat, persoonlijke uitgaven, vrije goederen of wat dan ook) verricht worden aan niet-aanverwante distributeurs of verkoopagenten (of werknemers of agenten van een dusdanige entiteit of persoon) in andere landen dan die waarin de verkoop plaatsvond of waarin de distributeur of verkoopagent in aanzienlijke mate kantoor houdt.

Werknemers, leidinggevende functionarissen en leden van de Raad van Bestuur mogen geen onjuiste of misleidende uitspraken doen in verband met controle van de onderneming door onafhankelijke controleurs van de onderneming of in verband met interne controles, noch andere handelingen verrichten die een interne of externe controle van de onderneming zouden kunnen verhinderen of op ongepaste wijze beïnvloeden.

AFGELEIDE PRODUCTEN

Werknemers, managers of leidinggevende functionarissen van de onderneming of haar dochterondernemingen (met uitzondering van de CFO van St. Jude Medical, werknemers van de Treasury Department van St. Jude Medical en andere werknemers die schriftelijke toestemming van de CFO van St. Jude Medical hebben gekregen) zijn niet bevoegd tot het uit naam van de onderneming sluiten van het soort contracten dat een afgeleid financieel instrument wordt genoemd, zoals een optie, een put, een call of een termijncontract, of om betaling te verrichten voor een dussdanig contract of financieel instrument.

PERSONEEL

Diversiteitsbeleid

St. Jude Medical streeft ernaar een werkomgeving te creëren met respect voor de persoonlijke verschillen tussen haar werknemers. Alle activiteiten van de onderneming, met name in verband met werving, indienstneming, opleiding, ontwikkeling, overplaatsingen, promotie, prestatiebeoordelingen, compensatie en sociale voorzieningen dienen conform dit streven plaats te vinden.

Gedrag op het werk

Alle werknemers horen zich op het werk te gedragen op een wijze die gepast is voor de werkomgeving. De normale normen voor beleefdheid en zorg om het welzijn van anderen dienen in acht te worden genomen in de omgang met andere werknemers alsmede in die met andere personen die met de onderneming zaken doen. Werknemers dienen met name attent te zijn op de ideeën en waarden van anderen, ongeacht ras, huidskleur, geloof, geslacht, nationale herkomst, leeftijd, staatsburgerschap, status als gewezen militair of handicaps. Elke werknemer heeft het recht om zijn of haar werk te doen in een omgeving zonder intimidatie.

Alle leidinggevende personen hebben de plicht de beleidsregels en procedures van de onderneming over omgang met klachten van werknemers aangaande intimidatie en andere vormen van discriminatie te monitoren en na te volgen.

Werknemers worden aangemoedigd en zijn verplicht om handelingen die volgens hen ongepast zijn, te melden. Discriminerend of ongepast gedrag op het werk kan resulteren

in disciplinaire maatregelen, met in het ernstigste geval ontslag en juridische vervolging. Disciplinaire maatregelen worden grondig gecontroleerd en goedgekeurd door het lijnmanagement van de werknemers en door leden van de personeelsafdeling.

Beleid voor gelijke arbeidskansen

De missie van de onderneming omvat het aanmoedigen en ontwikkelen van uitstekende prestaties en uitmuntendheid in alle aspecten van haar operaties.

Omdat de onderneming als werkgever met name gericht is op het nastreven van uitmuntendheid, *St. Jude Medical er ondubbelzinnig naar om gelijke arbeidskansen te bieden aan alle personen die dit streven tot uitmuntendheid delen, ongeacht hun ras, huidskleur, geloof, geslacht, nationale herkomst, huwelijkse status, leeftijd, staatsburgerschap, status als gewezen militair, status wat betreft sociale steun, of handicaps.* De onderneming biedt tevens gelijke arbeidskansen voor eventuele andere, beschermde classificaties volgens de vigerende wet.

Deze beleidsregels gelden voor alle werknemers of sollicitanten en in alle fasen van het dienstverband, inclusief indienstneming, niveau van aanstelling, promotie, degradatie, overplaatsing, werving, advertenties, behandeling tijdens het dienstverband, salarisschaal of andere vormen van compensatie, selectie voor cursussen en beëindiging van het dienstverband.

BANDOPNAMEN

Het is werknemers verboden om bandopnamen (of andere opnamen) te maken van telefoongesprekken of andere gesprekken, tenzij alle personen die opgenomen worden, van deze opname op de hoogte zijn gesteld en uitdrukkelijk instemmen met de opname, op een wijze die in de opname zelf wordt vastgelegd. Dit geldt niet voor opnamen van voicemail (die plaatsvinden met medeweten van de persoon die het bericht achterlaat). Bandopnamen van klanten mogen voor kwaliteitscontrole plaatsvinden op voorwaarde dat het systeem de klant ervan tevoren op attent maakt dat het gesprek eventueel opgenomen zou kunnen worden.

EXPORTWETGEVING

Het beleid van de onderneming omhelst navolging van alle geldende exportwetgeving.

Deze wetgeving verbiedt soms bedrijfsactiviteiten in bepaalde landen of vereist soms van de onderneming dat zij exportvergunningen aanvraagt en verkrijgt voordat producten naar bepaalde landen verzonden worden. Deze wet- en regelgeving is onderhevig aan veranderingen.

Alle facturen en transitdocumenten bij de producten van de onderneming dienen accuraat te zijn.

Deze verplichting kan niet omzeild worden middels gebruik van derden die de producten van de onderneming versturen naar een bestemming waarvoor anders een exportvergunning vereist zou zijn.

Elke werknemer die betrokken is bij de export van producten of technologie naar het buitenland moet bekend zijn met de wet- en regelgeving voor export die geldt voor zijn of haar taakgebied bij het bedrijf, en deze in acht nemen.

ANTIBOYCOTWETGEVING

De Amerikaanse antiboycotwetgeving verbiedt St. Jude Medical, haar dochterondernemingen en de aanverwante bedrijven waarin de onderneming een meerderheidsaandeel bezit om te weigeren zaken te doen met een geboycot land of met een persoon die zaken heeft gedaan met een geboycotte persoon of geboycot land, en vereisen dat St. Jude Medical bepaalde verzoeken om een boycot aan de Amerikaanse overheid rapporteert. Hoewel deze wetgeving met name gericht is op de Arabische boycot van Israël, is hij niet tot die boycot beperkt.

Het beleid van St. Jude Medical verplicht de onderneming, haar dochterondernemingen en de aanverwante bedrijven waarin de onderneming een meerderheidsaandeel bezit, tot navolging van de Amerikaanse anti-boycotwetgeving bij de business activiteiten voor St. Jude Medical. Het is werknemers, ongeacht hun nationaliteit, niet toegestaan om informatie, uitspraken, certificaten of andere documenten te verstrekken die in overtreding zijn van de Amerikaanse anti-boycotwetgeving. Tevens moeten alle verzoeken tot een boycot onmiddellijk gemeld worden aan een jurist van de juridische afdeling zodat St. Jude Medical deze zoals wettelijk vereist aan de Amerikaanse overheid kan melden.

DE AMERIKAANSE 'FOREIGN CORRUPT PRACTICES ACT'

Veel landen hebben wetgeving die betaling van steekpenningen aan ambtenaren verbiedt. Ook de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act verbiedt aan de onderneming en haar dochterondernemingen het verrichten van betalingen aan ambtenaren buiten de VS met als oogmerk het verkrijgen van wenselijke overheidshandelingen of het behoud van zakenovereenkomsten met die overheid. Deze wet verbiedt de onderneming en haar dochterondernemingen met name om direct of indirect geld of zaken van waarde aan ambtenaren aan te bieden, te beloven of te betalen met als oogmerk:

- het beïnvloeden van de handelingen of besluitvorming van de ambtenaar;
- het aanzetten van de ambtenaar om, in tegenstelling tot zijn of haar plicht, handelingen te verrichten of na te laten;
- het aanzetten van de ambtenaar tot gebruik van zijn/haar invloed voor het verkrijgen of behouden van zaken voor een bepaalde persoon of het doorspelen van zaken aan een bepaalde persoon.

De wet verbiedt tevens gebruik van tussenpersonen (bijv. aanverwante ondernemingen in het buitenland, agenten, consultants) voor het doorspelen van betalingen aan ambtenaren voor dezelfde doeleinden.

Deze wet geldt voor St. Jude Medical, al haar dochterondernemingen en alle werknemers en agenten van St. Jude Medical en haar dochterondernemingen, ongeacht hun woonplaats of nationaliteit.

RELATIES MET DE MEDIA

Omdat haar reputatie een van de belangrijkste middelen van de onderneming is en omdat antwoorden aan de media eerlijk en consistent dienen te zijn, moeten alle verzoeken om informatie en correspondentie van de media doorverwezen te worden aan de Vice President, Corporate Relations. Werknemers moeten leden van de media doorverwijzen naar de Vice President, Corporate Relations en mogen noch officieel, noch onofficieel uitspraken doen uit naam van de onderneming. Alle persberichten aangaande St. Jude Medical mogen alleen door de Corporate Relations Department op het hoofdkantoor van de onderneming worden vrijgegeven.

VRIJSTELLINGEN EN AANVULLINGEN

Geen enkele werknemer, leidinggevende functionaris, lid van de Raad van Bestuur of jurist is gerechtigd tot het verlenen van vrijstelling van verplichtingen volgens deze gedragscode. Alleen de Raad van Bestuur is gerechtigd om zulke vrijstellingen te verlenen. Zulke vrijstellingen worden aan de betrokken persoon verleend middels een schriftelijk document dat door de General Counsel ondertekend is. Vrijstellingen die zijn verleend aan leidinggevende functionarissen of leden van de Raad van Bestuur dienen onmiddellijk op de website van de onderneming aangekondigd te worden en bekendgemaakt te worden in de eerstvolgende beschrijvende brief bij aankondiging van een aandeelhoudersvergadering. Aanvullingen op deze gedragscode dienen door de Raad van Bestuur goedgekeurd te worden.

MELDING VAN MOGELIJKE PROBLEMEN

Vragen

Werknemers die vragen hebben over de toepasbaarheid of interpretatie van de gedragscode of beleidsregels dienen zich hiermee persoonlijk, in geschrifte of telefonisch te wenden tot een jurist van de juridische afdeling. Bij dochterondernemingen of divisies die geen interne juridische specialist hebben, kunt u zich richten tot de General Counsel van de onderneming, op telefoonnummer +1 651 415 7077 of per fax op nummer +1 651 481 76 90.

Melding van overtredingen

Als een werknemer weet heeft van een overtreding of mogelijke overtreding van de gedragscode, dient de werknemer dit onmiddellijk aan zijn/haar chef, een andere manager, iemand van de personeelsafdeling, een jurist van de juridische afdeling of de General Counsel te melden. Managers of werknemers van de personeelsafdeling die deze melding ontvangen, moeten hierover onmiddellijk contact opnemen met de General Counsel op nummer +1 651 415 7077 of per fax op nummer +1 651 481 76 90. Schriftelijke rapporten moeten gericht worden aan St. Jude Medical, Inc., One Lillehei Plaza, St. Paul, MN 55117, VS en voorzien worden van de aanduiding CONFIDENTIAL—TO BE OPENED BY THE GENERAL COUNSEL (VERTROUWELIJK — UITSLUITEND DOOR DE GENERAL COUNSEL TE OPENEN).

Er zijn geen repercussies voor het in goed vertrouwen melden van daadwerkelijke of vermoedelijke overtredingen.

Hoewel wij er sterk de voorkeur aan geven dat de beller zichzelf bekendmaakt, kan er tevens anoniem gebeld worden door aan het begin van het gesprek te melden dat de beller er de voorkeur aan geeft anoniem te blijven, maar een overtreding wenst te melden of de gedragscode wenst te bespreken of hier vragen over heeft.

Hotline

Als alternatief voor melding van overtredingen zoals beschreven in de voorgaande paragraaf, kunnen werknemers tevens melding van overtredingen doen aan een externe partij die hiervoor door de onderneming is aangetrokken, en wel door het nummer +1 800 254 04 56 te bellen. Als u van buiten de VS belt, moet u vragen om een telefoongesprek voor rekening van de opgeroepene (een zgn. collect call): de kosten worden dan door de externe partij aanvaard. De werknemer kan anoniem blijven tijdens het gesprek met deze externe dienstverlener, of de werknemer kan zich bij de externe dienstverlener identificeren zonder dat deze informatie aan de onderneming wordt doorgegeven. De externe dienstverlener beschikt over tolken voor werknemers die geen Engels spreken. De hotline is bestemd voor melding van overtredingen van de Professionele gedragscode en is niet bestemd voor klachten over persoonlijke zaken (bijv. salaris) of bedrijfsstrategie (bijv. dat een bepaalde afdeling een groter budget nodig heeft e.d.). Klachten over persoonlijke zaken of het bedrijf moeten direct aan de directie of aan de personeelsafdeling gericht worden.

Onderzoek van overtredingen

Alle meldingen van mogelijke overtredingen worden onmiddellijk door de onderneming onderzocht en blijven vertrouwelijk in zoverre dat strookt met de belangen en wettelijke verplichtingen van de onderneming. De General Counsel bepaalt welke aard van het onderzoek gepast is.

Werknemers worden geacht hun medewerking te verlenen aan onderzoek van mogelijke overtredingen. Als het resultaat van het onderzoek uitwijst dat correctief ingrijpen vereist is, besluit de onderneming welke stappen genomen dienen te worden, inclusief (waar gepast) gerechtelijke stappen ter correctie van het probleem en om te voorkomen dat het zich nogmaals voordoet.

Bestrafing van overtredingen

Er kunnen strafmaatregelen getroffen worden voor:

1. toestemming tot, of deelname aan handelingen in overtreding van de gedragscode;
2. nalaten van melding van een overtreding van de gedragscode;
3. weigering tot medewerking aan onderzoek van een mogelijke overtreding;
4. nalaten, door de chef(s) van een overtreder, van detectie en melding van de overtreding, indien deze nalatigheid het resultaat is van onvoldoende supervisie;
5. represailles tegen een persoon voor het melden van een mogelijke overtreding.

De aard van de bestraffende maatregel is afhankelijk van de aard van de overtreding en de omstandigheden. Waar nodig kan de bestraffende maatregel ontslag behelzen. Disciplinaire maatregelen worden gecontroleerd en goedgekeurd door het lijnmanagement van de werknemers en door leden van de personeelsafdeling.

Verantwoordelijkheidsattest

De onderneming vereist dat bepaalde werknemers het Verantwoordelijkheidsattest ondertekenen als teken dat zij de gedragscode ontvangen, gelezen en begrepen hebben en dat de gedragscode bekend is gemaakt aan alle werknemers en agenten onder hun toezicht. Naast de werknemers die het Verantwoordelijkheidsattest moeten ondertekenen, staat het andere werknemers vrij het te ondertekenen als zij dat wensen of het willen gebruiken voor melding van situaties die in overtreding van de Professionele Gedragscode zijn.

Deze werknemers dienen tevens periodiek te verklaren dat zij sinds de vorige verklaring aan de gedragscode voldaan hebben en niet bekend zijn met overtredingen die niet op gepaste wijze gemeld zijn.

VERANTWOORDELIJKHEIDSATTEST

- | | JA | NEE |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1. Ik heb de Professionele gedragscode gelezen en ben bekend met de inhoud ervan. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ik heb ondergeschikten. Beantwoord vraag 3 als uw antwoord op vraag 2 'ja' is. Ga verder naar vraag 4 als uw antwoord op vraag 2 'nee' is. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ik heb de methode voor het kenbaar maken van het belang van de Professionele gedragscode aan de werknemers die onder mij ressorteren, besproken en/of goedgekeurd. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ik verklaar mij bewust te zijn van mijn verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat er voldoende interne controlevoorzieningen zijn voor het gebied waarover ik toezicht houd, en dat ik de zekerheid heb dat deze controlevoorzieningen aanwezig zijn. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ik ben op de hoogte van situaties die een overtreding van de Professionele gedragscode zouden kunnen vormen en die niet eerder gemeld zijn aan de General Counsel van de onderneming. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Geef hieronder een omschrijving als uw antwoord op vraag 5 'ja' is. | | |

Handtekening

Datum

Naam (in blokletters)

Functie

Verzoeken de ingevulde pagina toe te sturen aan:

GENERAL COUNSEL, ST. JUDE MEDICAL, ONE LILLEHEI PLAZA, ST. PAUL, MN 55117, USA

Noot 1: Het proces voor het ondertekenen en terugsturen van dit Verantwoordelijkheidsattest is vertrouwelijk. U mag uw beslissing niet bekendmaken aan uw chef of andere werknemers, met uitzondering van het kantoor van de General Counsel.

Noot 2: Er kan u gevraagd worden om dit verantwoordelijkheidsattest elektronisch te ondertekenen en terug te sturen.

**ST. JUDE MEDICAL, INC.
GLOBAL HEADQUARTERS
ONE LILLEHEI PLAZA
ST. PAUL, MINNESOTA 55117
USA
+1 651 483 2000
+1 651 490 4310 FAX**

DUTCH

www.sjm.com



ST. JUDE MEDICAL
MORE CONTROL. LESS RISK.