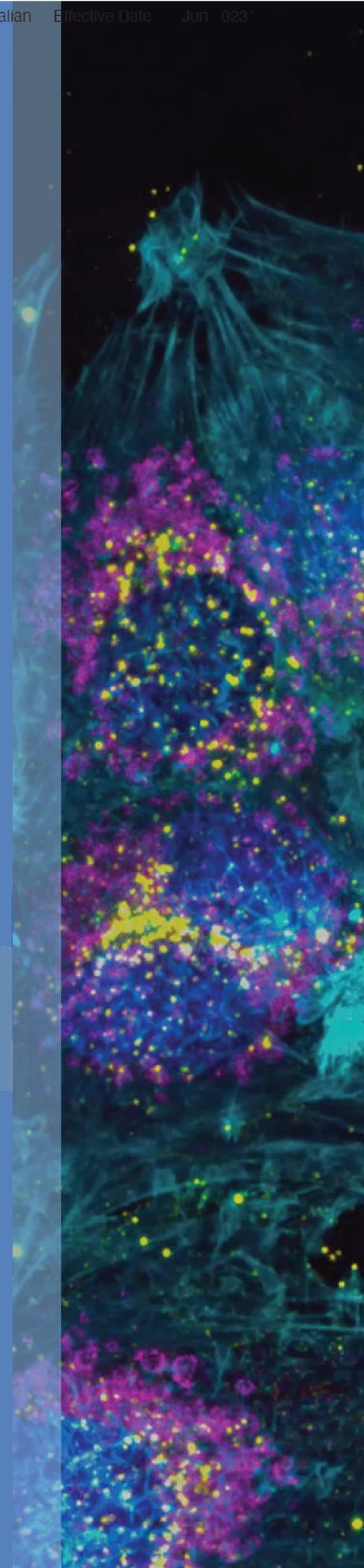




CODICE DI CONDOTTA

La guida alla
nostra cultura e ai
nostri valori



PREFAZIONE

Amicus Therapeutics, Inc. e tutte le sue affiliate a livello mondiale (“Amicus”) si impegnano a condurre le proprie attività con elevata integrità e nel pieno rispetto della legge. Come parte di tale impegno e in linea con la nostra Dichiarazione dei principi e con i Comportamenti mirati alla missione, il presente Codice di condotta stabilisce le regole che si applicano ai dipendenti, appaltatori, funzionari esecutivi e direttori di Amicus (ciascuno un “Collaboratore” e collettivamente i “Collaboratori”). Oltre al Codice, Amicus dispone di un’infrastruttura di conformità di politiche e procedure operative standard a cui i Collaboratori devono conformarsi in base alle proprie responsabilità lavorative o ai servizi appaltati. Poiché operiamo in molti Paesi in tutto il mondo, è possibile che una legge locale possa occasionalmente differire dalle norme della nostra infrastruttura di conformità. Se notate tale conflitto, informate l’Ufficio conformità e seguite sempre la regola più rigorosa.

Abbiamo organizzato il Codice in base al nostro impegno verso quattro Principi fondamentali che guidano la missione e la visione della nostra azienda, vale a dire il nostro impegno verso i pazienti, i dipendenti e la nostra azienda, gli azionisti e le comunità.

Vi preghiamo di dedicare il tempo necessario a leggere questo Codice tutte le volte che è necessario, così da rendere i suoi impegni parte delle vostre attività quotidiane.

I NOSTRI PRINCIPI FONDAMENTALI:

- IMPEGNO VERSO I PAZIENTI
- IMPEGNO VERSO I DIPENDENTI E LA NOSTRA AZIENDA
- IMPEGNO VERSO GLI AZIONISTI
- IMPEGNO VERSO LE COMUNITÀ

LETTERA DEL NOSTRO PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO

Gentile team Amicus,

sono orgoglioso di lavorare in un'azienda che conosce i propri valori e li rispetta ogni giorno. Quando abbiamo sviluppato i nostri Comportamenti mirati alla missione, siamo stati guidati dall'idea che valori aziendali troppo complessi possono portare a una mancanza di concentrazione su quelli che sono i principi più importanti. Ecco perché abbiamo dato priorità ai pazienti, all'innovazione, all'integrità e alle prestazioni.

I pazienti sono al centro di tutto ciò che facciamo e per offrire loro i farmaci migliori, dobbiamo affrontare tutti gli ostacoli, grandi o piccoli che siano, con la mentalità innovativa di imprenditori appassionati. L'integrità merita una menzione speciale nella nota di copertina del Codice di condotta. Come diciamo sempre, e continuiamo a sottolineare, integrità e prestazioni vanno di pari passo. Ecco perché lo slogan di questo Codice è prestazioni dall'elevata integrità. Le prestazioni sono fondamentali per la forza della nostra azienda globale, ma i risultati sono nulli se non vengono raggiunti in piena conformità della lettera e dello spirito della legge. Al di là della conformità aziendale, integrità significa anche mostrare rispetto e promuovere l'equità e l'inclusione per tutti sul posto di lavoro.

Chiedo a ogni membro del team Amicus di abbracciare l'essenza del nostro Codice e di impegnarsi per una forte cultura della conformità. Leggete il Codice. Fate riferimento a esso. Discutetene con i vostri colleghi. Fate tesoro del significato, dello scopo e dello spirito del Codice e lasciate che questo spirito vi guidi ogni giorno nel modo in cui conducete le vostre attività. Inoltre, se notate qualcosa che è in conflitto con i valori del nostro Codice, vi chiedo di parlarne attraverso uno dei canali di segnalazione descritti qui.

Rendendo i valori del nostro Codice parte integrante del nostro lavoro quotidiano, manterremo la promessa fatta ai pazienti attraverso un'azienda sostenibile di cui tutti possiamo essere orgogliosi.

Cordiali saluti,



Bradley Campbell

INDICE

1. Introduzione

- 1.1 Perché abbiamo bisogno di un Codice di condotta?
- 1.2 Chi deve seguire il nostro Codice di condotta?
- 1.3 Quali sono i nostri Comportamenti mirati alla missione?
- 1.4 Come segnalare domande e dubbi?
- 1.5 Cos'è una crisi e come posso segnalare?
- 1.6 Cos'è la nostra promessa di non ritorsione?

2. Impegno verso i pazienti

- 2.1 Organizzazioni a sostegno dei pazienti
- 2.2 Sicurezza del paziente
- 2.3 Interazioni con gli operatori sanitari
- 2.4 Trasparenza

3. Impegno verso i dipendenti e la nostra Società

- 3.1 Discriminazione e molestie
- 3.2 Equità, diversità e inclusione
- 3.3 Pratiche di lavoro
- 3.4 Privacy dei dati e informazioni personali
- 3.5 Salute, sicurezza e ambiente
- 3.6 Protezione della proprietà fisica e intellettuale della Società
- 3.7 Informazioni e registri aziendali riservati
- 3.8 Tenuta accurata dei registri
- 3.9 Conflitti di interessi

4. Impegno verso gli azionisti

- 4.1 Leggi e regolamenti farmaceutici
- 4.2 Anti-concussione e anti-corruzione
- 4.3 Concorrenza leale e antitrust
- 4.4 Insider trading
- 4.5 Indagini governative

5. Impegno verso le comunità

- 5.1 Contributi e donazioni di beneficenza
- 5.2 Relazioni con i media
- 5.3 Protezione dell'ambiente

6. Conclusione



1. INTRODUZIONE

1.1 Perché abbiamo bisogno di un Codice di condotta?

Il Codice di condotta aziendale ("Codice") è simile alla costituzione di un Paese. Stabilisce regole e valori fondamentali. Nel nostro Codice, il principio più importante è che rispettiamo sempre la legge, sia nella parola che nello spirito. Siamo orgogliosi di essere un'azienda orientata alle prestazioni, ma siamo altrettanto orgogliosi che le nostre performance siano sempre ottenute con integrità. Il motivo è semplice: le prestazioni senza integrità non sono un successo. Né sono sostenibili. Il nostro Codice è importante perché definisce per iscritto le fondamenta della nostra cultura della conformità e il nostro impegno a non dare mai priorità al profitto a breve termine rispetto al successo sostenibile a lungo termine.

1.2 Chi deve seguire il nostro Codice di condotta?

L'etica è responsabilità di tutti e questo Codice è uno dei modi in cui comunichiamo a tutti gli Associati la chiara aspettativa del Consiglio di Amministrazione e del Team di leadership senior di Amicus che tutti i Collaboratori svolgano le attività aziendali con integrità e in conformità con le leggi globali applicabili. L'integrità non riguarda solo le grandi decisioni che prendiamo come azienda. È la somma totale di tutte le piccole decisioni che ciascuno di noi prende ogni giorno e che si traduce in una cultura della conformità.

Dando il buon esempio della conformità al Codice nelle attività quotidiane e nel processo decisionale, i manager svolgono un ruolo fondamentale nel mettere in pratica e promuovere la nostra cultura della conformità. I manager devono garantire che i dipendenti e gli appaltatori che supervisionano completino tempestivamente tutta la formazione assegnata in merito al Codice e a tutte le altre politiche aziendali e alle Procedure operative standard (Standard Operating Procedures, "SOP") loro applicabili. I manager devono inoltre incoraggiare

i Collaboratori a segnalare immediatamente ogni volta che sono a conoscenza di una violazione del presente Codice o della legge o ne sospettano l'esistenza.

Presso Amicus, richiediamo inoltre contrattualmente alle persone e alle società che assumiamo di rispettare pienamente le leggi in tutte le attività svolte per nostro conto. Ricordate, quando lavoriamo con terze parti, non possiamo mai chiedere o permettere a tali terzi di fare qualcosa che non potremmo fare noi stessi.





1.3 Quali sono i nostri Comportamenti mirati alla missione?

Dal 2005, siamo guidati dai valori fondamentali presenti nella nostra Dichiarazione dei principi. Nel 2019 abbiamo identificato i Comportamenti mirati alla missione, i quali migliorano ulteriormente la nostra cultura innovativa e ad alta integrità orientata al paziente e alle prestazioni. Tali comportamenti ci portano ad essere imprenditori appassionati orientati ai risultati, realizzando con successo la nostra missione per i pazienti e le parti interessate all'insegna della massima integrità.

I nostri Comportamenti mirati alla missione sono:

- i. Missione: mettiamo sempre i pazienti al primo posto
- ii. Innovazione: proviamo cose nuove, impariamo e cresciamo ogni giorno
- iii. Prestazioni: siamo orientati ai risultati, con performance elevate
- iv. Integrità: facciamo le cose nel modo giusto

i. Missione

Mettiamo sempre i pazienti al primo posto:

- Promuovendo un senso di scopo e dedizione a esperienze straordinarie per i pazienti
- Agendo con un senso di urgenza
- Rinnovando continuamente il nostro spirito imprenditoriale
- Dando l'esempio e facendo coaching ai dipendenti sul pensiero orientato al paziente

ii. Innovazione

Proviamo cose nuove, impariamo e cresciamo ogni giorno:

- Provando nuove cose invitando e testando nuove idee e approcci, e mettendo in pratica il pensiero progettuale e gli approcci alla collaborazione
- Adottando una mentalità orientata alla crescita attraverso il role modeling e il supporto abitudini di apprendimento continue, e il monitoraggio del miglioramento incrementale verso gli obiettivi di sviluppo
- Correndo dei rischi attraverso la definizione di rischi intelligenti, la fissazione di limiti e l'apprendimento dagli errori
- Ottenendo e fornendo feedback che crei auto-consapevolezza, sviluppi i dipendenti e li incoraggi a sfidare il pensiero dei nostri leader e team





iii. Prestazioni

Siamo orientati ai risultati, con performance elevate attraverso:

- La definizione di obiettivi che articolano un'identità e una visione del team stimolanti, motivano i dipendenti e monitorano e comunicano i progressi in modo visibile e frequente
- La promozione del pensiero aziendale, grazie all'allineamento e alla correlazione degli obiettivi del team con le priorità aziendali globali e l'incoraggiare il lavoro e la collaborazione tra i team
- La messa in pratica dell'autonomia decisionale delegando il più possibile le responsabilità, costruendo fiducia attraverso l'autonomia, promuovendo il processo decisionale verso il basso e ritenendo gli altri responsabili
- L'ottenimento e la fornitura di feedback per consentire ai dipendenti di applicare e sviluppare i propri punti di forza, valutare le prestazioni rispetto agli obiettivi in modo coerente e trasparente, riconoscere i risultati e celebrare il successo

iv. Integrità

Facciamo le cose nel modo giusto:

- Comprendendo l'importanza di agire con integrità (in modo conforme) e di guidare con integrità (rafforzando una cultura di integrità)

- Aspettandoci gli standard più elevati da noi stessi e dagli altri
- Incoraggiando a parlare apertamente delle pressioni che mettono in discussione la nostra integrità e dando il buon esempio di ascolto attivo
- Facendo cose che sviluppano la nostra credibilità e reputazione all'esterno
- Prendendoci cura dei nostri dipendenti e delle loro famiglie
- Adottando prospettive diverse

1.4 Come sollevare domande e dubbi?

Se siete a conoscenza o sospettate una violazione del Codice o della legge, è vostro dovere segnalarla. Esistono diversi modi per segnalare un problema. Anche se vi incoraggiamo a parlare direttamente con qualcuno dell'Ufficio Conformità, Legale, Risorse umane o con il vostro responsabile diretto, siamo consapevoli





che in alcuni casi potreste ritenere necessaria una segnalazione anonima. In tali circostanze, potete star certi che, se una segnalazione viene fatta in forma anonima, rimarrà tale: nessuno cercherà di scoprire chi ha effettuato la segnalazione. Potete anche stare certi che non vi siano ritorsioni per aver effettuato una segnalazione.

Le segnalazioni anonime possono essere effettuate tramite la nostra Linea diretta globale. Tutti i nostri numeri verdi sono facilmente accessibili sulla prima pagina della nostra intranet, FOLD, premendo il “pulsante Hotline”. Le segnalazioni alla Hotline possono essere effettuate chiamando il numero verde degli Stati Uniti se si chiama da tale nazione, oppure chiamando il numero verde specifico per il Paese, se si chiama da uno dei nostri Paesi operativi al di fuori degli Stati Uniti. È inoltre possibile effettuare una segnalazione elettronicamente tramite il portale Web della Hotline (www.amicusrx.ethicspoint.com). Entrambi i metodi di invio di una segnalazione sono disponibili 24 ore al giorno, sette giorni alla settimana e vengono inoltrati tramite il nostro fornitore della Linea diretta globale, EthicsPoint.

Amicus prende molto seriamente le violazioni del nostro Codice e della legge. Tutte le accuse di illeciti saranno oggetto di indagini tempestive e approfondite. Le indagini vengono condotte nel modo più riservato possibile, in base alla necessità della Società di condividere le informazioni per scopi investigativi e in conformità con le leggi vigenti.

1.5 Cos'è una crisi e come posso segnalarela?

Una “Crisi” è una minaccia su larga scala e imprevedibile per Amicus che potrebbe interrompere/influire seriamente sulle nostre operazioni aziendali e/o sulla nostra reputazione. In genere, una Crisi implica l'elemento di sorpresa, tempi decisionali brevi e l'incapacità della nostra infrastruttura e dei nostri sistemi esistenti di gestire la situazione. Esempi di eventi che potrebbero causare una Crisi includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, un terremoto, un tornado, un'inondazione, un incidente industriale, un incendio, un'esplosione, il fallimento di un fornitore chiave, un attacco di sicurezza informatica e un attacco terroristico.

Se venite a conoscenza di un evento che potrebbe creare una Crisi presso Amicus, è vostro dovere segnalarelo. Ciò è particolarmente vero se l'evento non è ampiamente noto. Per esempio, mentre la diffusione da Paese a Paese del Covid-19 è stata ampiamente segnalata dai media e nota a tutti (e quindi non era necessario segnalarela), sarebbe necessario segnalare un'inondazione o un incendio che minaccia il vostro ufficio Amicus locale.

Una Crisi può essere segnalata in tutti i modi descritti nella Sezione 1.4 di cui sopra, anche attraverso la Linea diretta globale. Vi preghiamo di notare che la Linea diretta globale non è un servizio di emergenza e pertanto non deve essere utilizzata per segnalare eventi che presentano una minaccia immediata alla vita o alla proprietà. Le segnalazioni inviate tramite questo servizio potrebbero non ricevere una risposta immediata. Per assistenza in caso di emergenza, vi preghiamo di contattare le autorità locali.



1.6 Cos'è la nostra promessa di non ritorsione?

La richiesta di consigli, la segnalazione di dubbi o la denuncia di condotta impropria non possono dare e non daranno luogo a ritorsioni nei vostri confronti. Le nostre politiche di porta aperta e anti-ritorsione intendono incoraggiare e proteggere i Collaboratori di Amicus che segnalano dubbi e preoccupazioni. Ricordate, segnalando in modo sincero un dubbio, aiutate l'azienda. Se indaghiamo sul vostro dubbio e non è rilevata alcuna condotta illecita o violazione legale, la vostra segnalazione ci avrà comunque dato l'opportunità di accertarci che non sia in atto alcuna violazione. Se invece indaghiamo sul vostro dubbio e scopriamo una condotta illecita o violazioni legali, la vostra segnalazione avrà aiutato l'azienda a identificare e porre fine a tale condotta illecita e a porre rimedio a eventuali violazioni.

La nostra promessa per voi è che, se una persona, indipendentemente dal suo titolo o ruolo, è determinata a compiere ritorsioni contro un Collaboratore di Amicus che abbia segnalato in buona fede e in modo veritiero una potenziale violazione, Amicus adotterà misure disciplinari appropriate contro tale ritorsione,

fino al licenziamento compreso, come consentito dalla legge locale. Se sospettate di aver subito o assistito a un atto di ritorsione, vi preghiamo di segnalare tempestivamente i vostri dubbi all'Ufficio Conformità, Legale e/o alle Risorse umane. Potete anche segnalare le ritorsioni in forma anonima attraverso la nostra Linea diretta globale.





2. IMPEGNO VERSO I PAZIENTI

Presso Amicus, tutto ciò che facciamo viene fatto innanzitutto per contribuire a migliorare la vita delle persone che convivono con una malattia rara. Ciò significa, comprendere le esigenze mediche dei pazienti attraverso l'ascolto attivo, l'innovazione attraverso la scienza migliore del settore, la fornitura sicura e coerente di prodotti, l'effettuazione di comunicazioni veritiere e non fuorvianti con gli operatori sanitari in merito ai nostri prodotti e la divulgazione trasparente dei nostri rapporti guidati dalla scienza con tali operatori ai pazienti e al pubblico.

2.1 Organizzazioni di supporto ai pazienti

I pazienti e le organizzazioni di supporto che li rappresentano sono al centro di tutto ciò che facciamo. Sono le madri, i padri, i figli e le figlie - le persone reali che convivono con malattie rare - a rappresentare l'obiettivo e i beneficiari del nostro lavoro. Per svolgere questo lavoro importante e significativo dobbiamo essere grandi ascoltatori e discenti. Dobbiamo comprendere i veri fardelli degli individui, delle famiglie e dei caregiver affetti da malattie rare che cerchiamo di alleviare, e comprendere le esigenze mediche di tali comunità di malattie rare. Questa comprensione informa e stimola a sua volta tutto ciò che facciamo. Questo è il fondamento e la premessa per le nostre interazioni con le organizzazioni di supporto ai pazienti.



Allo stesso tempo, ci impegniamo a rispettare le leggi farmaceutiche globali e i codici di settore che regolano le nostre interazioni con le organizzazioni di supporto ai pazienti, e abbiamo sviluppato politiche e SOP atte ad aiutare a guidare tali interazioni. I Collaboratori che interagiscono con le organizzazioni di supporto ai pazienti per conto di Amicus devono rispettare le politiche e le SOP disciplinate e disponibili sull'intranet di Amicus alla voce "Risk Management/Compliance/Policies & SOPs" (Gestione del rischio/Conformità/Politiche e SOP).

2.2 Sicurezza del paziente

In qualità di organizzazione incentrata sul paziente e guidata dalla scienza, dobbiamo assicurarci che ogni decisione che prendiamo sia pienamente compatibile con gli imperativi della sicurezza del paziente e dell'integrità dei dati. Tali imperativi si applicano a ogni fase del ciclo di vita dei nostri prodotti. Durante la ricerca e lo sviluppo, la sicurezza dei pazienti che partecipano alle nostre sperimentazioni cliniche è fondamentale e conduciamo tali sperimentazioni in piena conformità agli standard di Buona pratica clinica (GCP) e sotto la supervisione di un comitato etico istituzionale qualificato o di un comitato etico indipendente. La sicurezza dei pazienti rimane fondamentale



quando produciamo e distribuiamo i nostri prodotti, ed è per questo che conduciamo tali attività in piena conformità alle Buone pratiche di fabbricazione (GMP) e ai nostri rigorosi standard di qualità interni. Inoltre, in ogni fase e in ogni aspetto della nostra attività, siamo fermamente impegnati a garantire l'integrità dei dati, in modo che i nostri dati Amicus possano essere sempre considerati da tutti gli stakeholder come accurati, veritieri e rappresentanti pienamente la nostra scienza. Senza tali impegni per la sicurezza dei pazienti e l'integrità dei dati, la nostra scienza e il nostro lavoro sarebbero privi di valore.

Amicus ha sviluppato politiche e SOP per garantire la nostra conformità alle buone pratiche di qualità come GCP, GMP, Buone pratiche di laboratorio (GLP), Buone pratiche di distribuzione (GDP) e Buone pratiche di farmacovigilanza (GVP), che sono tutte disciplinate e disponibili tramite l'intranet Amicus alla voce "Common Links/MasterControl" (Collegamenti comuni/Controllo master).

2.3 Interazioni con gli operatori sanitari

Al fine di offrire la migliore assistenza possibile ai pazienti, Amicus fornisce alla comunità medica informazioni aggiornate sui suoi prodotti in occasione di congressi scientifici, durante visite ambulatoriali e in altre sedi appropriate. Inoltre, Amicus interagisce con gli operatori sanitari nell'ambito dei suoi programmi di ricerca clinica. In tutte queste interazioni, Amicus si impegna a fornire informazioni scientifiche, veritiere e non fuorvianti sui suoi prodotti, e a pagare non più del valore equo di mercato per servizi necessari e legittimi come la ricerca e la consulenza.

Amicus conta di diverse politiche e SOP che regolano i nostri rapporti con gli operatori sanitari. I Collaboratori devono rispettare le politiche e le SOP disciplinate e disponibili sull'intranet di Amicus alla voce "Risk Management/Compliance/Policies & SOPs" (Gestione del rischio/Conformità/Politiche e SOP).

2.4 Trasparenza

Un numero crescente di Paesi in tutto il mondo sta adottando leggi che impongono alle aziende di rendere pubblico il livello di finanziamenti che erogano agli operatori e alle organizzazioni sanitarie, ad esempio per la ricerca e la consulenza. Uno degli scopi di queste leggi è quello di rendere trasparente ai pazienti se i loro operatori sanitari hanno ricevuto finanziamenti dal settore e, in caso affermativo, in che misura, da chi e per quale scopo.

Amicus si impegna a rispettare tali leggi sulla trasparenza e i relativi codici in materia del settore farmaceutico di cui fa parte. Le politiche e le SOP di Amicus relative alla trasparenza sono disciplinate e disponibili sull'intranet di Amicus alla voce "Risk Management/Compliance/Policies & SOPs" (Gestione del rischio/Conformità/Politiche e SOP).



3. IMPEGNO VERSO I DIPENDENTI E LA NOSTRA AZIENDA

Il fondamento del nostro impegno reciproco si basa sul rispetto. trattiamo l'un l'altro in modo rispettoso, l'azienda ci tratta in modo equo e agiamo nel migliore interesse della Società attraverso il nostro lavoro dedicato, e salvaguardando i documenti, i beni e la reputazione dell'azienda.

3.1 Discriminazione e molestie

Ognuno di noi svolge un ruolo importante nella creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, in cui ogni individuo è in grado di contribuire pienamente al nostro successo. Lo sviluppo di una forza lavoro di talento e diversificata rafforza la nostra azienda e il suo vantaggio competitivo.

In linea con i nostri Comportamenti mirati alla missione, dobbiamo:

- Trattare gli altri in modo equo e rispettoso;
- Evitare azioni che potrebbero essere considerate bullismo o molestie;
- Concentrarci esclusivamente su qualifiche, abilità, esperienza, potenziale e prestazioni di una persona, se siamo responsabili dell'assunzione, del licenziamento, della retribuzione, delle promozioni o delle azioni disciplinari dei dipendenti.

A tal riguardo, ci assicuriamo che Amicus sia un luogo in cui tutte le idee siano accolte con favore, i dipendenti e i gruppi si sentano a proprio agio e autorizzati a discutere di diversità e inclusione, e le decisioni sui talenti siano prese con il giusto obiettivo: garantire equità a tutti i dipendenti e ai gruppi rappresentativi.

Amicus ha sviluppato politiche e SOP su questo tema che sono disciplinate e disponibili

sull'intranet di Amicus alla voce "Human Resources/HR Policies & Procedures" (Risorse Umane/Politiche e procedure RU).

3.2 Diversità, equità e inclusione

Per adottare la diversità e rafforzare l'inclusività, abbiamo sviluppato i Pilastri di Diversità, Equità e Inclusione (Diversity, Equity & Inclusion, DEI) che sono intrecciati nella nostra cultura Amicus. Tali Pilastri -- Persone, Pazienti e Filantropia -- assicurano che le nostre esperienze uniche, il nostro background e la nostra gamma di prospettive culturali arricchiscano il modo in cui affrontiamo le opportunità e spingiamo le idee il più lontano e velocemente possibile, mantenendo sempre i pazienti quale nostra massima priorità.

3.3 Pratiche di lavoro

Il rispetto dei diritti umani è un riflesso diretto del nostro impegno verso pratiche aziendali etiche. Amicus si impegna a fornire a tutti i Collaboratori salari equi e competitivi, in cambio di prestazioni elevate condotte con grande integrità. Rispettiamo le leggi sulla retribuzione e sul lavoro di ogni Paese in cui operiamo, e non ci avvarremo mai di lavoro minorile o forzato nelle nostre operazioni. Se dovessimo venire a conoscenza di fornitori che violano questi principi, interromperemo il nostro rapporto con loro, poiché la loro associazione con noi si riflette sulla nostra etica. Se avete motivo di credere



che qualcuno con cui lavoriamo stia violando questi standard, informate immediatamente l'Ufficio Risorse umane.

Amicus ha sviluppato politiche e SOP su questo tema che sono disciplinate e disponibili sull'intranet di Amicus alla voce "Human Resources/HR Policies & Procedures" (Risorse Umane/Politiche e procedure RU).

3.4 Privacy dei dati e informazioni personali

Abbiamo tutti la responsabilità di rispettare e proteggere le informazioni riservate e personali dei nostri colleghi e degli operatori sanitari, dei pazienti e di altre terze parti con cui lavoriamo e interagiamo. Ciò significa, che dobbiamo raccogliere e gestire le informazioni riservate e personali in modo legale, e mantenerle in modo sicuro, in linea con le nostre politiche e SOP globali. Ciò è fondamentale per un ambiente di lavoro equo e rispettoso.

Amicus ha sviluppato politiche e SOP su questo tema che sono disciplinate e disponibili sull'intranet di Amicus alla voce "Risk Management/Compliance/Policies & SOPs" (Gestione del rischio/Conformità/Politiche e SOP).

3.5 Salute, sicurezza e ambiente

Nulla giustifica il mettere a rischio il vostro benessere o quello di un collega. Non importa se si tratta di risultati finali sul luogo di lavoro, retribuzioni per gli straordinari, o profitti. Dal momento che apprezziamo la salute e la sicurezza dei nostri Collaboratori, ci impegniamo verso la sicurezza sul posto di lavoro e la promozione del benessere. Non importa dove lavoriate o qual è il vostro lavoro, mettete la sicurezza al

primo posto. La nostra attenzione alla sicurezza include l'impegno a fornire un luogo di lavoro privo di violenza, minacce e intimidazioni. E poiché il nostro lavoro richiede attenzione, precisione e chiarezza mentale, i dipendenti sono tenuti a svolgere i propri compiti liberi dall'influenza di droghe e alcol, che non hanno posto nel nostro ambiente di lavoro.

Coerentemente con il nostro impegno verso la salute, la sicurezza e l'ambiente, abbiamo sviluppato politiche e SOP su questi argomenti che sono disciplinate e accessibili nell'intranet di Amicus in Common Internal Links/MasterControl (Collegamenti comuni/Controllo master), nonché nell'intranet di Amicus in "Human Resources/HR Policies & Procedures" (Risorse Umane/Politiche e procedure RU).

3.6 Protezione della proprietà fisica e intellettuale della Società

Ognuno di noi è responsabile di agire nel migliore interesse della Società attraverso la tutela dei suoi beni fisici e della proprietà intellettuale. Senza risorse fisiche come computer, computer portatili, telefoni cellulari, forniture per ufficio





e apparecchiature e forniture per laboratorio, non potremmo svolgere il nostro lavoro ogni giorno. Ancora più importante è la nostra proprietà intellettuale, che è insostituibile. La proprietà intellettuale comprende copyright, brevetti, marchi commerciali, design di prodotti e pacchetti, nomi di marchi e loghi, ricerca e sviluppo, invenzioni e segreti commerciali.

Per proteggere la nostra proprietà fisica e intellettuale, dobbiamo:

- Utilizzare la proprietà aziendale solo per scopi aziendali legittimi;
- Essere particolarmente vigili in merito ai beni aziendali durante i viaggi;
- Segnalare immediatamente qualsiasi furto o frode noti o sospetti al nostro supervisore e all'Ufficio Conformità;
- Non discutere mai di informazioni proprietarie in luoghi in cui possiamo essere ascoltati;
- Non fornire mai informazioni proprietarie a terze parti, compresi partner commerciali e fornitori, senza l'adeguata autorizzazione e senza eventuali accordi di riservatezza richiesti. In caso di dubbi, verificare prima con l'Ufficio Legale;
- Non fornire mai materiali fisici come piccole molecole, biofarmaci o altri materiali di ricerca fisica a terze parti, tra cui partner commerciali e fornitori, senza l'adeguata autorizzazione e un Accordo di trasferimento di materiali (Material Transfer Agreement, MTA) previsto. Contattare l'Ufficio Legale per negoziare gli MTA con terze parti.

3.7 Informazioni e registri aziendali riservati

L'agire nel migliore interesse della Società comprende la salvaguardia della riservatezza di tutte le informazioni non pubbliche che ci sono state affidate da Amicus e dai suoi clienti e fornitori. Le Informazioni riservate sono informazioni che potrebbero essere utili ai concorrenti e danneggiare Amicus, se divulgate. Le informazioni che la Società ha reso pubbliche, come i dati presentati nei comunicati stampa, nel corso di conferenze scientifiche o per gli investitori, o in pubblicità, non sono Informazioni riservate.

Ecco alcuni esempi di Informazioni riservate:

- Informazioni sulle nostre piccole molecole e sui nostri biofarmaci, sui processi di produzione, sulla ricerca preclinica e clinica non divulgata e sui dati tecnici;
- Informazioni commerciali quali dati sui clienti, prezzi e piani di marketing;
- Piani e strategie aziendali effettivi e proposti;
- Dati finanziari;
- Informazioni relative ai dipendenti.

Per proteggere le nostre Informazioni riservate, dobbiamo seguire le stesse precauzioni descritte nella sezione 3.5 Protezione della proprietà fisica e intellettuale della Società, di cui sopra. Ricordate che i vostri obblighi di riservatezza continuano dopo che lasciate Amicus, e che tutte le Informazioni riservate di Amicus devono essere restituite prima di lasciare l'azienda.



3.8 Tenuta accurata dei registri

Una documentazione accurata è fondamentale per prendere decisioni aziendali valide. Gli investitori e il pubblico contano su Amicus circa l'utilizzo e la fornitura di informazioni accurate, in modo da poter prendere decisioni informate. I nostri libri e registri devono riflettere correttamente tutte le nostre transazioni e attività. Tali registri comprendono bilanci, conti, fatture, note spese, registri di retribuzioni e indennità, fogli presenze, registri su ricerca e produzione, valutazioni delle prestazioni, registri relativi alla sicurezza e altri dati essenziali della Società.

Creare e mantenere libri e registri accurati significa:

- Non falsificare mai un documento, né cercare di nascondere la vera natura di una transazione;
- Non tentare mai di aggirare i controlli e le procedure interni, anche se si ritiene ciò non causerebbe problemi o consentirebbe di risparmiare tempo;
- Non nascondere o distruggere mai documenti per evitare la divulgazione in procedimenti legali o governativi;



- Collaborare sempre con i revisori interni ed esterni di Amicus, ed essere onesti con loro;
- Seguire sempre le istruzioni ricevute dall'Ufficio Legale circa la conservazione dei documenti, come le richieste di conservazione per via di indagini o verifiche governative su contenziosi in corso o previste.

3.9 Conflitti di interessi

Dobbiamo sempre essere trasparenti in merito alle nostre attività e rapporti esterni. Un Conflitto di interessi si verifica quando i nostri interessi privati o le nostre azioni interferiscono o sembrano interferire con gli interessi dell'azienda. Spesso, i conflitti di interessi possono essere evitati o risolti attraverso una discussione aperta e leale.

Per affrontare in modo appropriato conflitti reali o apparenti, dobbiamo:

- Riconoscere le situazioni e le relazioni personali che potrebbero rendere difficile per noi essere obiettivi;
- Astenerci dal mantenere rapporti di lavoro o commerciali esterni che potrebbero interferire con lo svolgimento del nostro lavoro presso Amicus; e
- Se, in qualsiasi momento dovessimo ritenere di poter avere un conflitto di interessi potenziale o effettivo, dobbiamo comunicarlo tempestivamente all'Ufficio Conformità utilizzando Amicus Compliance Engine (ACE).



Se ritenete di avere un conflitto di interessi reale, potenziale o percepito, segnalatelo utilizzando il riquadro Conflicts of Interest (Conflitti di interessi) in ACE, accessibile tramite l'OKTA SSO, disponibile tramite l'intranet di Amicus alla voce "Common Links/OKTA SSO" (Link comuni/OKTA SSO).

Amicus ha sviluppato politiche e SOP su questo tema che sono disciplinate e disponibili sull'intranet di Amicus alla voce "Risk Management/Compliance/Policies & SOPs" (Gestione del rischio/Conformità/Politiche e SOP).



4. IMPEGNO VERSO GLI AZIONISTI

Proteggiamo gli investimenti fatti dagli azionisti nella nostra attività non mettendoli a rischio.

4.1 Leggi e regolamenti farmaceutici

Il nostro obiettivo è creare le migliori opzioni di trattamento per le persone affette da malattie rare. È la passione che ci unisce e ci ispira sul lavoro. Per raggiungere questo obiettivo, dobbiamo mettere in pratica gli investimenti che otteniamo dai nostri azionisti sulla base della saggezza e della competenza. Ciò comprende assicurarci che tali investimenti non siano mai messi a rischio da procedimenti legali come indagini governative, i quali potrebbero comportare multe ingenti e altre sanzioni in grado di compromettere la sostenibilità della nostra azienda e, di conseguenza, i nostri impegni nei confronti di pazienti e azionisti. Per garantire la sostenibilità della nostra azienda e mantenere la promessa fatta a a pazienti e azionisti, Amicus si impegna a garantire prestazioni elevate con grande integrità, il che significa, il rispetto di tutte le leggi e normative farmaceutiche in ogni fase del nostro lavoro, dalla ricerca e sviluppo, alla produzione, al marketing, alla promozione e alla distribuzione.

4.2 Anti-concussione e anti-corruzione

Il nostro impegno nei confronti degli azionisti include il rispetto di tutte le leggi anti-corruzione e il competere esclusivamente in base ai meriti dei nostri prodotti, senza mai impegnarci in alcuna forma di corruzione o concussione, indipendentemente dalle pratiche o dalle consuetudini locali. Tali leggi comprendono il Foreign Corrupt Practices Act statunitense e il Bribery Act del Regno Unito. È importante

sapere che, oltre a queste importanti leggi, quasi tutti i Paesi del mondo hanno leggi anti-corruzione proprie, per cui, indipendentemente da dove operate, esiste una legge che vieta la corruzione. Anche se la dicitura usata in tali leggi può variare, il loro messaggio centrale è sempre lo stesso: offrire qualsiasi cosa di valore per aggiudicarsi o mantenere affari è contro la legge.

Amicus ha sviluppato politiche e SOP su questo tema, compresa una Politica anti-corruzione globale, le quali sono disciplinate e disponibili sull'intranet di Amicus alla voce "Risk Management/Compliance/Policies & SOPs" (Gestione del rischio/Conformità/Politiche e SOP).

4.3 Concorrenza leale e antitrust

Competiamo in ambito economico in modo corretto, onesto ed esclusivamente sulla base della qualità dei nostri prodotti le leggi sulla concorrenza leale proteggono i consumatori dai prezzi gonfiati che possono derivare da pratiche commerciali sleali come gli accordi tra concorrenti.

Non comunicate mai con un concorrente in merito a:

- prezzi, costi o termini o condizioni di vendita;
- assegnazione di mercati, prodotti, clienti o fornitori; e/o
- boicottaggio di clienti o fornitori.



È responsabilità di ogni Collaboratore rispettare le leggi sulla concorrenza del Paese in cui opera.

4.4 Insider trading

Non sfruttiamo mai le informazioni che otteniamo grazie alla nostra posizione privilegiata all'interno dell'azienda per scopi personali. Le informazioni che influirebbero con ogni probabilità sul prezzo delle azioni di Amicus se fossero note al pubblico sono chiamate Informazioni rilevanti non pubbliche. I Collaboratori che vengono a conoscenza di Informazioni rilevanti non pubbliche sono "insider" e non devono cercare di arricchirsi mediante il trading su tali informazioni. Tale modalità di procedere è ritenuta una violazione delle leggi sull'insider trading.

Quando siamo un insider, dobbiamo:

- Seguire tutte le restrizioni e le linee guida che si applicano alle nostre operazioni di titoli Amicus;
- Non acquistare o vendere mai titoli di Amicus fino a quando le informazioni rilevanti non siano state rese pubbliche da Amicus;

- Non condividere mai informazioni rilevanti non pubbliche con nessun altro, compresi colleghi, familiari e/o amici.

Amicus ha sviluppato politiche e SOP su questo tema, compresa una Politica sull'insider trading, le quali sono disciplinate e disponibili sull'intranet di Amicus alla voce "Risk Management/ Compliance/Policies & SOPs" (Gestione del rischio/Conformità/Politiche e SOP).

4.5 Indagini governative

Collaboriamo pienamente con le richieste governative di informazioni, ispezioni delle strutture e indagini. Contattate immediatamente l'Ufficio Legale per discutere della gestione appropriata delle visite e delle indagini governative, nonché di tutte le richieste governative di documenti di Amicus (diverse dalle richieste di routine che rappresentano una normale parte del vostro lavoro).





5. IMPEGNO VERSO LE COMUNITÀ

Amicus mira a fare una differenza positiva per le comunità in cui opera e con cui interagisce.

5.1 Contributi e donazioni di beneficenza

Amicus è lieta di sostenere cause legittime e meritevoli nella comunità, quando richiesto da organizzazioni no profit di beneficenza.

Per garantire che tutti i finanziamenti che forniamo, in contanti o in natura, siano in linea con la nostra missione, i nostri valori e la legge, abbiamo implementato politiche e SOP che sono disciplinate e disponibili sull'intranet di Amicus alla voce "Risk Management/Compliance/Policies & SOPs" (Gestione del rischio/Conformità/Politiche e SOP).

5.2 Relazioni con i media

In qualità di società quotata in borsa, Amicus è soggetta a regole e linee guida riguardanti le nostre divulgazioni pubbliche di informazioni. Comuniciamo in modo onesto, accurato e tempestivo con azionisti, analisti finanziari

e media, evitando divulgazioni selettive che conferirebbero ad alcune parti un vantaggio sleale. Solo alcune persone sono autorizzate a parlare per conto di Amicus.

5.3 Protezione dell'ambiente

Amicus si impegna a operare in modo tale da rispettare e proteggere l'ambiente ovunque ci troviamo. Non comprometteremo i valori ambientali ai fini del profitto o della produzione. Rispondiamo in modo sincero e responsabile alle domande e alle preoccupazioni sulle nostre azioni ambientali e sull'impatto delle nostre operazioni sull'ambiente.

Amicus ha sviluppato politiche e SOP su questo tema che sono disciplinate e disponibili sull'intranet Amicus alla voce "Common Links/MasterControl" (Collegamenti comuni/Controllo master).



6. CONCLUSIONE

Il concetto più importante del nostro Codice è che vogliamo una cultura delle prestazioni dall'elevata integrità presso Amicus. In parole povere, non comprometteremo mai l'integrità per raggiungere un indicatore di prestazioni, sia che si tratti di quote di produzione, obiettivi di vendita o altro. Questa è la chiara aspettativa del nostro Consiglio di amministrazione e del Team di leadership senior. È l'essenza di chi vogliamo essere tutti noi.

Il presente Codice è stato adottato dal Consiglio di amministrazione di Amicus ("Consiglio di amministrazione di Amicus") e si applica a livello globale a tutti i Collaboratori. Entra in vigore a partire da luglio 2021.