



Zakelijke gedrags- code en ethiek

BINNENIN

Een bericht van onze CEO en overzicht

Nalevingsnormen

Verwachtingen en afstand van rechten

Bescherming voor goede trouw

Meldingen van schendingen van beleidslijnen van wetten

Anonieme meldingen

Zakelijke gedragscode en ethiek

Overzicht

De Zakelijke gedragscode en de ethische code van CONMED zijn van toepassing op CONMED Corporation en al haar gecontroleerde dochterondernemingen, wereldwijd. Het is van toepassing op alle directeuren, functionarissen en medewerkers van CONMED: van de CEO, CFO, Controller en de rest van het uitvoerend management, tot productieopzichters en medewerkers per uur tot elke verkoper.

In de code staan niet alleen de regels die we hebben toegezegd te zullen volgen, maar ook de beginselen en fundamentele waarden die de basis vormen voor onze werkwijze en besluitvorming. De Code wordt verder uitgelegd en geïmplementeerd door middel van bedrijfsbeleid en -programma's zoals die van tijd tot tijd door het bedrijf worden aangenomen.

Onze dagelijkse activiteiten zullen de volgende regels volgen:

We zullen de wet naleven.

We zullen te goeder trouw handelen.

Wij streven ernaar om vertrouwen op te bouwen, respect te tonen en integer te presteren.

We zullen rekening houden met de impact van onze beslissingen op alle relevante belanghebbenden en streven naar eerlijke resultaten.

De reputatie en uiteindelijk de winstgevendheid van CONMED hangt af van het ethisch handelen van elke individuele directeur, functionaris, manager, werknemer en vertegenwoordiger. Daarom zijn zij allen persoonlijk verantwoordelijk voor de naleving van deze Code.



Een bericht van de CEO

Aan al onze gewaardeerde werknemers,

Het spreekt voor zich dat wij, als een van de meest vooraanstaande bedrijven op het gebied van medische apparatuur in het land, betrokken zijn bij een zeer concurrerende sector met zorgverleners die meer van ons verwachten en eisen. Deze eisen hebben een effect op u, waar u zich ook bevindt in de organisatie. Of het nu gaat om het sneller en nauwkeuriger dan ooit tevoren verwerken van orders, het produceren van een groter volume aan producten met strengere toleranties en kwaliteitscontroles, of om het elke dag vroeger opstaan om meer verkoopleads te genereren, we worden allemaal uitgedaagd om creatieve en innovatieve manieren te vinden om de klus te klaren. Ik juich die inspanning toe en maak van de gelegenheid gebruik om u te bedanken voor de bijdragen die u hebt geleverd en zult leveren aan het succes van ons bedrijf.

Tegelijkertijd is het essentieel dat ieder van ons inziet dat het niet alleen van belang is om de klus te klaren, maar ook hoe we onze resultaten bereiken. De reputatie van CONMED - en elk individueel succes - vereist dat we het werk niet alleen doen, maar dat we het ook op de juiste manier doen. Net als altijd gaat het juiste doen verder dan het naleven van de wetten die van toepassing zijn op ons bedrijf. Het betekent eigenlijk dat

we ons in alles wat we doen dagelijks met volledige integriteit gedragen.

De verplichting van CONMED als uw werkgever gaat verder dan alleen maar zeggen dat u zich altijd professioneel en ethisch moet gedragen op het werk. Met deze Gedragscode en Ethiek hebben we de waarden geformaliseerd die ons tot het bedrijf hebben gemaakt dat we vandaag de dag zijn en die ons naar de toekomst zullen leiden. Deze handleiding beschrijft het fundamentele ethisch beleid dat van toepassing is op al het werk dat we doen en beschrijft de plichten en verplichtingen van al onze medewerkers in het kader van dit beleid. Ik dring er bij u op aan om het zorgvuldig te lezen en de traditie van hard werken voort te zetten met een toewijding aan integriteit en professionaliteit die ons tot het bedrijf hebben gemaakt dat we vandaag de dag zijn en die de toekomst van ons bedrijf vorm zullen blijven geven.

Hoogachtend,

Curt R. Hartman
President en CEO

I. Nalevingsnormen

A. Kwaliteit en veiligheid

Onze producten worden dagelijks over de hele wereld gebruikt voor het diagnosticeren, behandelen, beheersen en verlichten van gezondheidsproblemen om patiënten in staat te stellen langer en gezonder te leven. Daarom moeten onze producten worden ontworpen en geproduceerd met het oog op de veiligheid en gezondheid van onze klanten en patiënten. CONMED zet zich in voor het behoud van een kwaliteitssysteem dat zorgt voor veilige en effectieve producten en diensten die voldoen aan de behoeften en eisen van onze patiënten, klanten en belanghebbenden in het bedrijf. CONMED zal voldoen aan alle wettelijke en reglementaire normen en alle vereiste inspectie-, test- en rapportageverplichtingen zullen nauwkeurig, correct en tijdig worden vervuld.

De volgende gedragsnormen bepalen onze minimumverwachtingen ten aanzien van gedrag. Omdat deze normen niet op de feiten van elke specifieke situatie kunnen anticiperen, moeten ze worden geïnterpreteerd en toegepast binnen het kader van de wetten en gebruiken van de rechtsgebieden waarin wij zaken doen. Redenen zoals "het is niet illegaal" of "iedereen doet het" zijn geen acceptabele excuses om deze gedragsnormen te schenden. De juridische afdeling van CONMED is verantwoordelijk voor de toepassing van deze normen in specifieke situaties waarin zich vragen kunnen voordoen en heeft de bevoegdheid om dit beleid in een bepaalde situatie te interpreteren. Alle vragen met betrekking tot de interpretatie of toepassing van dit beleid moeten worden gericht aan de juridische afdeling van CONMED.



*Stel u eens voor wat
we samen zouden
kunnen bereiken*

B. Eerlijk handelen

We hebben een geschiedenis van succes door rechtvaardige en eerlijke zakelijke concurrentie. Wij streven niet naar concurrentievoordelen door illegale of onethische handelspraktijken. Elke werknemer, functionaris en directeur moet zich inspannen om eerlijk om te gaan met de dienstverleners, leveranciers, concurrenten en werknemers van het bedrijf. Geen enkele werknemer, functionaris of directeur mag op oneerlijke wijze misbruik maken van iemand door middel van manipulatie, achterhouden, misbruik van vertrouwelijke informatie, onjuiste voorstelling van materiële feiten of oneerlijke handelspraktijken. Als u vragen hebt over gedragingen die u overweegt te ondernemen, dient u contact op te nemen met de juridische afdeling.

CONMED zal zich houden aan de antitrustwetten (ook wel concurrentiewetten genoemd) van elk rechtsgebied waar wij zaken doen. Wij zullen ons niet inlaten met illegale prijsafspraken, markt- of klantentoeewijzing of manipulatie van aanbestedingen.

We zullen geen steekpenningen aanbieden of betalen. Relatiegeschenken die gebruikelijk en redelijk in frequentie en waarde zijn, zijn over het algemeen toegestaan, maar een geschenk is nooit toegestaan als het bedoeld is in ruil voor een gunstige behandeling of als het verboden is volgens het beleid van de ontvanger of zijn of haar werkgever. Alle betalingen of andere overdrachten van waarde aan artsen en andere beroepsbeoefenaren in de gezondheidszorg zullen in overeenstemming zijn met alle wet- en regelgeving en in overeenstemming met het beleid van CONMED inzake "Raadpleging en andere regelingen met zorgverleners en instellingen".

Ongeoorloofde betalingen, of steekpenningen, zijn verboden als ze bedoeld zijn om een daad of beslissing van een buitenlandse overheidsfunctionaris te beïnvloeden. Buitenlandse overheidsfunctionarissen zijn niet alleen gekozen leiders en werknemers van overheidsinstellingen, maar ook bedrijven en werknemers van bedrijven die eigendom zijn van buitenlandse overheden of instellingen (bijv. overheidsziekenhuizen en artsen in overheidsziekenhuizen). Voordat u een buitenlandse overheidsfunctionaris een betaling aanbiedt of doet, moet u overleggen met de juridische afdeling.

Werknemers mogen nooit met een concurrent afspraken maken over:

- De prijzen (inclusief eventuele vergoedingen, kosten, kortingen of andere prijspraktijken of beleidslijnen) die zij voor een product of dienst in rekening zullen brengen.
 - Hun verkoopvoorwaarden.
 - De gebieden waar elk bedrijf zijn producten zal verkopen.
 - De klanten aan wie elk bedrijf zijn producten zal verkopen.
 - Het al dan niet verkopen aan een bepaalde klant.
-

C. Nauwkeurigheid van de dossiers

Alle activa, verplichtingen, inkomsten, uitgaven en zakelijke transacties moeten volledig en nauwkeurig worden weergegeven in de boeken en bescheiden van CONMED, in overeenstemming met de van toepassing zijnde wetgeving, aanvaarde boekhoudkundige beginselen en het financiële beleid van CONMED. Geen geheime of off balansrekeningen zullen worden opgesteld of onderhouden voor welk doel dan ook.

Vervalsing van gegevens of documenten zal leiden tot disciplinaire maatregelen voor werknemers en kan leiden tot civiel- en strafrechtelijke sancties voor het bedrijf en individuele overtreders.

Omdat CONMED een beursgenoteerde bedrijf is, is het verplicht om ervoor te zorgen dat de financiële verantwoording en rapportering van het bedrijf correct en nauwkeurig de financiën van het bedrijf vastlegt. Vervalsing van dossiers en documenten brengt ons vermogen om deze verplichting na te komen in gevaar. Daarom:

- Facturen moeten altijd nauwkeurig en volledig zijn en de werkelijke prijs weergeven die voor de producten en diensten van het bedrijf in rekening wordt gebracht.
 - Werknemers mogen nooit niet-geregistreerde fondsen, activa, verplichtingen of aansprakelijkheden creëren of onderhouden voor welk doel dan ook.
 - Onkostenrapporten en facturen die ter vergoeding en betaling worden ingediend, moeten altijd de ware aard, het doel en het bedrag van de op het rapport of de factuur vermelde posten weergeven.
 - Bedrijfsbetalingen van welke aard dan ook mogen alleen worden gedaan nadat de juiste documentatie is ingediend en goedgekeurd door een bevoegd persoon.
-

D. Gelijke arbeidskansen

CONMED zal alle werknemers en sollicitanten gelijke kansen op werk bieden, ongeacht ras, huidskleur, godsdienst, geslacht, nationale afkomst, leeftijd, handicap of genetica, in overeenstemming met alle federale, staats- en lokale wetten waarin het bedrijf zaken doet. Het verbiedt uitdrukkelijk elke vorm van intimidatie op basis van ras, huidskleur, godsdienst, geslacht, seksuele geaardheid, seksuele geaardheid, genderidentiteit of -uitdrukking, nationale oorsprong, leeftijd, genetische informatie, handicap of veteranenstatus.

E. Belangenverstrengeling

Er is sprake van een "belangenverstrengeling" wanneer het privébelang van een persoon in strijd is met, in spanning is met of in de weg staat aan of in strijd lijkt te staan met, in spanning is met of in strijd lijkt te zijn met de belangen van het bedrijf. Belangenverstrengeling is verboden in het kader van het beleid van het bedrijf, tenzij ze zijn goedgekeurd door het bedrijf. In het bijzonder mag een werknemer, functionaris of bestuurder zijn of haar functie bij het bedrijf nooit gebruiken of proberen te gebruiken om ongepast persoonlijk voordeel voor zichzelf, zijn of haar familie of een andere persoon te verkrijgen.

Elke werknemer, functionaris of directeur die op de hoogte is van een belangenverstrengeling of een ongepast persoonlijk voordeel of die zich zorgen maakt over het ontstaan van een belangenverstrengeling, is verplicht de zaak onmiddellijk te bespreken met de juridische afdeling van CONMED.

Wat is een belangenverstrengeling?

Belangenverstrengeling neemt vele vormen aan, maar enkele van de meest voorkomende zijn:

- Een eigendomsbelang in een bedrijf dat concurrerend is met de activiteiten van CONMED (met uitzondering van de nominale bedragen van beursgenoteerde bedrijven).
 - Aanvaarding of ontvangst van geschenken of entertainment van leveranciers of klanten.
 - Optreden als functionaris, directeur, werknemer of adviseur namens een ander bedrijf dan CONMED.
 - Een familiale of romantische relatie met een ondergeschikte, leverancier of klant.
-

F. Zakelijke kansen

Werknemers, functionarissen en directeuren zijn het bedrijf de plicht verschuldigd om de zakelijke belangen van het bedrijf te bevorderen wanneer de mogelijkheid daartoe zich voordoet. Het is werknemers, functionarissen en directeuren verboden om een belangrijke zakelijke kans aan te grijpen (of naar een derde partij te leiden) die wordt ontdekt door het gebruik van

bedrijfseigendommen, -informatie of -functie, tenzij het Bedrijf reeds de kans heeft gekregen en deze kans definitief en definitief heeft afgewezen. Meer in het algemeen is het werknemers, functionarissen en directeuren verboden om bedrijfseigendommen, -informatie of -positie te gebruiken voor ongepast persoonlijk gewin en te concurreren met het bedrijf.

Soms is de grens tussen persoonlijke en bedrijfsvoordelen moeilijk te trekken en soms zijn er bij bepaalde activiteiten zowel persoonlijke als bedrijfsvoordelen. De enige voorzichtige gedragslijn voor onze werknemers, functionarissen en bestuurders is ervoor te zorgen dat elk gebruik van eigendommen of diensten van het bedrijf dat niet uitsluitend in het belang van het bedrijf is, vooraf wordt goedgekeurd door de juridische afdeling van CONMED.

G. Bescherming en correct gebruik van bedrijfsmiddelen

Alle werknemers, functionarissen en directeuren moeten de bedrijfsmiddelen beschermen en hun efficiënte gebruik garanderen. Alle bedrijfsmiddelen mogen uitsluitend worden gebruikt voor legitieme zakelijke doeleinden.

H. Vertrouwelijkheid

Bij het uitvoeren van de activiteiten van het bedrijf leren werknemers, functionarissen en directeuren vaak vertrouwelijke of gepatenteerde informatie over de activiteiten van het bedrijf, d.w.z. informatie over CONMED, haar dochterondernemingen of divisies, haar leveranciers, joint venture partijen en potentiële bedrijven die door het bedrijf kunnen worden overgenomen. Wanneer deze informatie niet aan het publiek in het algemeen, of aan investeerders of potentiële investeerders in het bijzonder, is gecommuniceerd, zijn werknemers, functionarissen en bestuurders verplicht de vertrouwelijkheid van alle informatie die hun aldus is toevertrouwd, te bewaren, behalve wanneer de bekendmaking ervan is toegestaan of wettelijk verplicht is.

Het is belangrijk dat alle niet-openbare informatie vertrouwelijk wordt behandeld, aangezien de openbaarmaking van vertrouwelijke informatie ernstige gevolgen kan hebben voor het bedrijf. Evenzo kunnen er mogelijk ernstige gevolgen zijn voor elke werknemer die dergelijke vertrouwelijke informatie opzettelijk of onopzettelijk openbaar maakt.

Als u vragen heeft over deze vertrouwelijkheidsverplichtingen, neem dan contact op met uw vertegenwoordiger van personeelszaken. Of, u kunt contact opnemen met de juridische afdeling.

Vertrouwelijke informatie, bedrijfseigen informatie en handelsgeheimen zijn van vitaal belang voor de belangen en het succes van CONMED. Vertrouwelijke informatie, bedrijfseigen informatie en handelsgeheimen omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

- Informatie of gegevens die het bedrijf wettelijk of contractueel verplicht is als vertrouwelijk te bewaren.
- Financiële informatie over het bedrijf en zijn prestaties.
- Informatie over de bedrijfsplannen, prognoses, budgetten, uitbreidingen, overnames of afstotingen van het bedrijf en mogelijke nieuwe producten, markten of klanten.
- Informatie over onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten en patentaanvragen.
- Wetenschappelijke gegevens, laboratoriumresultaten, klinische en andere onderzoeksgegevens.

Naast het schenden van deze Zakelijke Gedragscode en Ethiek kan ongeoorloofde openbaarmaking van vertrouwelijke informatie een schending zijn van contractuele verplichtingen of federale wetten die kan leiden tot civiel- en strafrechtelijke sancties voor zowel het bedrijf als de persoon die de informatie openbaar maakt.

I. Naleving van wetten, regels en voorschriften

(Inclusief wetten inzake handel met voorkennis)

Het is het beleid van het bedrijf om alle van toepassing zijnde wetten, regels en voorschriften na te leven. Het is de persoonlijke verantwoordelijkheid van elke werknemer, functionaris en directeur om zich te houden aan de normen en beperkingen die door deze wetten, regels en voorschriften worden opgelegd. Deze vereisten variëren van de naleving van de informatieverstrekking over effecten, de vereisten van de Voedsel- en Geneesmiddelenwet, de verplichtingen van de buitenlandse corruptiewetgeving en alle andere wettelijke vereisten die een invloed kunnen hebben op onze activiteiten.

Er zijn drie componenten van naleving met betrekking tot effectenwetgeving: (i) Niet-openbaarmaking en Niet-gebruik van voorkennis; (ii) Beperkingen van openbaarmaking; (iii) Bijkomende

Beperkingen voor filialen

Van tijd tot tijd kunnen werknemers worden blootgesteld aan of toegang hebben tot “belangrijke niet-openbare informatie” in de zin van de effectenwetgeving. Hoewel deze zin niet nauwkeurig is, wordt hij over het algemeen geacht van toepassing te zijn op alle niet-openbare informatie waarmee een redelijke investeerder rekening zou houden bij het nemen van een investeringsbeslissing. Daartoe hoeft de informatie niet zo belangrijk te zijn dat zij een investeringsbeslissing zou wijzigen. Het is eerder voldoende dat een investeerder de informatie kan “overwegen” bij het nemen van een investeringsbeslissing. De Securities and Exchange

Commission (de Amerikaanse beurscommissie ("SEC")) is van mening dat de volgende soorten informatie, afhankelijk van de omstandigheden, als van wezenlijk belang kunnen worden beschouwd: (1) informatie over de resultaten; (2) fusies, overnames en wijzigingen in activa; (3) nieuwe producten of ontwikkelingen met betrekking tot klanten of leveranciers; of (4) belangrijke contracten met klanten.

Op elk moment kan een breed scala aan medewerkers op de hoogte zijn van niet-openbare informatie over een of meer van deze categorieën. Of die informatie "van wezenlijk belang" is, is een juridische conclusie die kan leiden tot het in overweging nemen van factoren waarvan niet alle werknemers op de hoogte kunnen zijn en die een conclusie kan vertegenwoordigen die een derde partij achteraf kan trekken, met het voordeel van het inzicht achteraf.

Praktisch gezien moet u er bij twijfel of u in het bezit bent van belangrijke, niet-openbare informatie, van uitgaan dat u direct of indirect geen enkele transactie doet, en dat u geen enkele transactie aangaat, in CONMED-effecten van welke aard dan ook (of het nu gaat om aandelen, aankopen, calls of opties). U moet er ook voorzichtig mee zijn dat u geen niet-openbare informatie openbaar maakt aan iemand anders. Personen die deze regels overtreden, brengen niet alleen zichzelf in gevaar in het kader van de CONMED-beleidslijnen, maar kunnen zich ook schuldig hebben gemaakt aan crimineel gedrag, of een derde hebben geholpen bij het plegen van crimineel gedrag, wat gewoonlijk "handel met voorkennis" wordt genoemd.

Aanvullende vereisten zijn van toepassing op "insiders" die afzonderlijk zijn geïnformeerd over hun aanvullende verplichtingen. Mocht u vragen hebben over het beleid van CONMED in dit opzicht, of als u kennis krijgt van een schending van het beleid, moet u onmiddellijk contact opnemen met de juridische afdeling van CONMED.

Het is het beleid van CONMED dat er geen "belangrijke niet-openbare informatie" openbaar wordt gemaakt, behalve door het beperkte aantal bedrijfsfunctionarissen dat bevoegd is om dergelijke openbaarmakingen namens het Bedrijf te doen. Voor de meeste werknemers, met inbegrip van alle functionarissen en personen die toegang hebben tot belangrijke niet-openbare informatie, betekent dit dat werknemers bedrijfsgeheimen en vertrouwelijke informatie moeten bewaren en deze informatie niet mogen gebruiken.

J. Plicht om overtredingen te melden; Hoe schendingen melden; Anonieme meldingen

Elke directeur, functionaris of werknemer die op de hoogte is van een bestaande of potentiële schending van wetten, regels, voorschriften of deze Code, is verplicht om de General Counsel, de Compliance Director of de hotline van CONMED onmiddellijk op de hoogte te stellen. Als u dit niet doet, is dit een schending van deze Code. Om medewerkers aan te moedigen om schendingen te melden, zal het bedrijf geen vergeldingsmaatregelen toestaan voor meldingen te goeder trouw. Waar

mogelijk moeten de meldingen mondeling, telefonisch of persoonlijk worden ingediend. Indien dit om welke reden dan ook niet mogelijk is, neem dan contact op met de juridische afdeling van CONMED voor instructies voor het indienen van meldingen per e-mail, gewone post of per fax. Indien nodig kunnen meldingen van overtredingen anoniem worden ingediend via de Hotline van het bedrijf. Kopieën van alle anonieme rapporten worden verstrekt aan het Auditcomité van de Raad van Bestuur.

Een werknemer die niet zeker weet of een situatie in strijd is met deze Code moet de situatie bespreken met de juridische afdeling om mogelijke misverstanden en verlegenheid op een latere datum te voorkomen.

II. Uitzonderingen en vrijstellingen

Van tijd tot tijd kan het raadzaam zijn of in het beste belang van het Bedrijf om een vrijstelling of uitzondering op een bepaling van deze Code toe te staan. In dergelijke situaties moet een werknemer of functionaris die een vrijstelling zoekt contact opnemen met de juridische afdeling van CONMED die een dergelijke vrijstelling of uitzondering kan verlenen. Elke uitzondering op of afstand van de Code voor leidinggevende functionarissen of bestuurders van het bedrijf moet schriftelijk worden gedaan aan de Raad van Bestuur of een comité van de Raad van Bestuur, die al deze uitzonderingen of afstand van rechten die aan de aandeelhouders van CONMED zijn toegekend, openbaar moet maken.

III. Bescherming voor te goeder trouw meldingen van schendingen van beleid of wetgeving

Het is tegen het beleid van het bedrijf om medewerkers te ontslaan, aan te duiden, op te schorten, te intimideren, te dreigen met intimidatie, te discrimineren in welke vorm dan ook, of een negatieve tewerkstellingsactie te ondernemen als vergelding tegen een medewerker die een overtreding van dit beleid meldt, op legale wijze informatie verstrekt of op een andere manier meewerkt aan een onderzoek dat naar het redelijke oordeel van de medewerker neerkomt op een schending van dit beleid of een fraude tegen aandeelhouders of andere gelijkaardige soorten fraude. Als een werknemer meent dat hij of zij een nadelige tewerkstellingsactie heeft ervaren als gevolg van een melding te goeder trouw van een overtreding van het bedrijfsbeleid of de wetgeving van het bedrijf, moet hij of zij onmiddellijk contact opnemen met personeelszaken en de Juridische afdeling van CONMED.

Op aanwijzing van de Bedrijfsjurist zal het verantwoordelijke personeel alle geloofwaardige meldingen van vermoedelijke ongeoorloofde activiteiten beoordelen en onderzoeken om een gepaste reactie te garanderen. Onderzoeken zullen voor zover mogelijk vertrouwelijk worden uitgevoerd. De disciplinaire maatregelen voor overtredingen van deze Code zullen worden vastgesteld door het betreffende management na overleg met de Juridische afdeling, personeelszaken en het CONMED Nalevingscomité.



Zakelijke gedrags- code en ethiek

525 French Road, Utica, NY 13502

Klantenservice: 866-4CONMED

Internationale verkoop: 727-214-3000

Fax: 1-800-438-3051

Website: www.CONMED.com

E-mail: Customerexperience@conmed.com

Internationaal: internationalorders@conmed.com