



Kodeks etyki i postępowania w biznesie

WEWNĄTRZ

Wiadomość od dyrektora generalnego i przegląd

Standardy zgodności

Oczekiwania i wyłączenia

Ochrona dokonywanych w dobrej wierze zgłoszeń naruszeń
regulaminów i przepisów; Anonimowe dokonywanie zgłoszeń

Kodeks etyki i postępowania w biznesie

Przegląd

Obowiązujący w firmie CONMED Kodeks etyki i postępowania w biznesie odnosi się do CONMED Corporation oraz wszystkich podmiotów zależnych przez nią kontrolowanych na całym świecie. Znajduje on zastosowanie wobec wszystkich dyrektorów, członków zarządu i pracowników, począwszy od dyrektora generalnego, dyrektora finansowego, administratora i innych członków kierownictwa wykonawczego, a skończywszy na osobach nadzorujących produkcję, pracownikach opłacanych godzinowo i handlowcach.

Kodeks określa nie tylko zasady, których zobowiązaliśmy się przestrzegać, ale także reguły i fundamentalne wartości, które stanowią podstawę naszej działalności operacyjnej i metod podejmowania decyzji. Kodeks został szczegółowo objaśniony w regulaminach i programach korporacyjnych. Jest na ich podstawie wdrażany, a korporacja może do niego okresowo wprowadzać zmiany.

Nasze codzienne działania muszą być zgodne z następującymi zasadami:

Przestrzegamy prawa.

Działamy w dobrej wierze.

Staramy się budować zaufanie, okazywać szacunek i podejmować prawe działania.

Uwzględniamy wpływ naszych decyzji na wszystkich właściwych interesariuszy i uczciwie dążymy do osiągnięcia jak najlepszych wyników.

Reputacja, a co za tym idzie także rentowność CONMED, zależą od każdego dyrektora, członka zarządu, menadżera, pracownika i przedstawiciela, którzy postępują w sposób etyczny. W związku z tym każda z tych osób ponosi odpowiedzialność za przestrzeganie niniejszego Kodeksu.



Wiadomość od dyrektora generalnego

Moi Drodzy,

To jasne, że jako jedna z najlepszych w kraju firm produkujących wyroby medyczne działamy w bardzo konkurencyjnej branży, a podmioty świadczące usługi ochrony zdrowia oczekują i wymagają od nas coraz więcej. Te wymagania wpływają też na Was, bez względu na to, jakie stanowisko zajmujecie w organizacji. Niezależnie od tego, czy praca wymaga szybszej i dokładniejszej niż kiedykolwiek obsługi zamówień, wytworzenia większego wolumenu produktów o mniejszej tolerancji i podlegających surowszej kontroli, czy też wcześniejszego wstawania każdego ranka, aby wygenerować większą liczbę kontaktów z potencjalnymi klientami, obowiązkiem każdego z nas jest szukanie kreatywnych i innowacyjnych sposobów na realizację zadań. Naprawdę doceniam ten wysiłek i korzystam z okazji, aby podziękować Wam za to, co zrobiliście i zrobicie z myślą o sukcesach naszej firmy.

Jednocześnie warto przypomnieć, że niezwykle ważne jest, aby każdy z nas zdał sobie sprawę, że chodzi nie tylko o wykonanie danego zadania, ale także o to, jak osiągamy wyniki. Reputacja CONMED to także każdy sukces – wymaga od nas nie tylko wykonywania pracy, ale także wykonywania jej w odpowiedni sposób. Jak zawsze właściwe postępowanie wykracza poza przestrzeganie przepisów, które regulują

naszą działalność. W rzeczywistości oznacza to, że w codziennej pracy w każdym aspekcie powinniśmy postępować uczciwie.

Firma CONMED jest Waszym pracodawcą, którego zobowiązania wykraczają poza zwykłe stwierdzenie, że każdy pracownik powinien zawsze postępować profesjonalnie i etycznie w pracy. Dzięki Kodeksowi etyki i postępowania w biznesie sformalizowaliśmy wartości, które ukształtowały dzisiejszy wizerunek naszej firmy i które pomogą nam sprawnie działać w przyszłości. Kodeks jest swoistym podręcznikiem, który opisuje podstawowe zasady etyczne, które regulują naszą pracę, określając zobowiązania i obowiązki wszystkich pracowników. Zachęcam Was do uważnego przeczytania Kodeksu i kontynuowania tradycji wyjątkowej pracy opartej o zaangażowanie w uczciwość i profesjonalizm, która sprawiła, że jesteśmy dziś firmą taką, a nie inną i nadal będzie kształtować przyszłość naszej organizacji.

Z wyrazami szacunku,

Curt R. Hartman
prezes i dyrektor generalny

I. Standardy zgodności

A. Jakość i bezpieczeństwo

Nasze produkty są stosowane na całym świecie w celu diagnozowania, leczenia, kontrolowania i łagodzenia skutków chorób z myślą o zapewnieniu pacjentom dłuższego i zdrowszego życia. Dlatego nasze produkty muszą być projektowane i wytwarzane przy szczególnym uwzględnieniu bezpieczeństwa i zdrowia naszych klientów i pacjentów. CONMED zobowiązuje się do wdrażania systemu jakości zapewniającego bezpieczne i skuteczne produkty i usługi, które spełniają potrzeby i wymagania naszych pacjentów, klientów i interesariuszy. CONMED przestrzega wszelkich standardów prawnych i regulacyjnych, natomiast wymagane kontrole, testy i obowiązki sprawozdawcze są realizowane dokładnie, właściwie i terminowo.

Poniższe standardy postępowania określają minimalne oczekiwania względem zachowań. Ponieważ standardy te nie mogą odnosić się do faktów dotyczących każdej konkretnej sytuacji, należy je interpretować i stosować zgodnie z przepisami i zwyczajami obszarów administracyjnych, na których działamy. Powody takie jak „to nie jest zabronione” albo „przecież każdy tak robi” nie mogą być usprawiedliwieniem dla naruszania standardów postępowania. Dział Prawny CONMED odpowiada za wdrażanie tych standardów w określonych sytuacjach, w których mogą pojawić się określone pytania i posiada autoryzację do interpretowania regulaminów w danych okolicznościach. Wszelkie pytania dotyczące sposobu interpretacji lub stosowania omawianych zasad należy kierować do działu prawnego CONMED.



*Wyobraźmy sobie, jak wiele
razem możemy osiągnąć*

B. Uczciwe postępowanie

Już wiele razy udowadniailiśmy, że odnosimy sukcesy na bazie uczciwej konkurencji w biznesie. Nie dążymy do uzyskania przewagi konkurencyjnej, stosując nielegalne lub nieetyczne praktyki biznesowe. Każdy pracownik, członek zarządu i dyrektor powinien starać się postępować uczciwie w kontaktach z usługodawcami, dostawcami, konkurentami i pracownikami Firmy. Żaden pracownik, członek zarządu ani dyrektor nie powinien osiągać nieuczciwej przewagi nad kimkolwiek w wyniku manipulacji, ukrywania faktów, nadużywania informacji zastrzeżonych, fałszowania ważnych informacji czy też innych nieuczciwych zachowań. Wszelkie pytania dotyczące planowanych zachowań należy kierować do działu prawnego.

CONMED przestrzega przepisów antymonopolowych (określanych również jako przepisy o konkurencji) obowiązujących na każdym obszarze administracyjnym, w którym działamy. Nie wolno nam uczestniczyć w nielegalnym ustalaniu cen, podziałach rynku lub klientów ani w zмовach przetargowych.

Nie oferujemy ani nie wręczamy łapówek. Upominki biznesowe, które są zwyczajowe i rozsądne w odniesieniu do częstotliwości i wartości są zwykle dopuszczalne, ale prezenty nigdy nie są dozwolone, jeśli przekazuje się je w zamian za uprzywilejowane traktowanie lub zabraniają ich regulaminy odbiorcy bądź jego pracodawcy. Wszelkie płatności i pozostałe transfery wartości na rzecz lekarzy i innych pracowników służby zdrowia muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami i regulacjami oraz zapisami polityki CONMED „Konsultacje i inne ustalenia z pracownikami i instytucjami służby zdrowia”.

Zabrania się wykorzystywania niestosownych płatności — inaczej łapówek — jeśli ich celem jest wywarcie wpływu na działanie lub decyzję zagranicznego funkcjonariusza. Zagraniczni funkcjonariusze to nie tylko wybrani liderzy i pracownicy organów państwowych, ale także przedstawiciele i pracownicy przedsiębiorstw kontrolowanych przez zagraniczne organy lub agencje państwowe (np. państwowe szpitale i zatrudnieni w nich lekarze). Przed zaoferowaniem lub wręczeniem JAKIEJKOLWIEK płatności zagranicznemu funkcjonariuszowi należy skonsultować się z działem prawnym.

Pod żadnym pozorem nie wolno pracownikom ustalać z konkurentami:

- cen (w tym opłat, kosztów, rabatów czy też innych ustaleń cenowych), które mają obowiązywać na produkty lub usługi;
 - warunków sprzedaży;
 - obszarów, na których dana firma ma sprzedawać swoje produkty;
 - klientów, którym dana firma ma sprzedawać swoje produkty;
 - tego, czy sprzedawać asortyment konkretnemu klientowi.
-

C. Dokładność dokumentacji

Wszystkie aktywa, zobowiązania, przychody, wydatki i transakcje biznesowe muszą znajdować kompletne i dokładne odzwierciedlenie w księgach i rejestrach CONMED, zgodnie z obowiązującymi przepisami, przyjętymi zasadami rachunkowości i polityką finansową CONMED. Pod żadnym pozorem nie wolno tworzyć ani księgować tajnych lub pozabilansowych pozycji.

Falszowanie dokumentacji lub rejestrów stanowi podstawę wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec pracowników i może skutkować nałożeniem kar cywilnych i karnych na firmę oraz poszczególne osoby, które dopuściły się naruszenia.

Ponieważ CONMED jest spółką publiczną, jest zobowiązana do dbałości o to, aby sprawozdania finansowe przedsiębiorstwa odpowiednio i właściwie opisywały jej sytuację finansową. Falszowanie dokumentacji i rejestrów uniemożliwia nam wykonywanie tego tego obowiązku. W związku z powyższym:

- Faktury powinny być zawsze dokładne i kompletne. Mają odzwierciedlać rzeczywistą cenę naliczaną za produkty i usługi Firmy.
 - Pracownikom nie wolno tworzyć ani przechowywać niezaksięgowanych środków, aktywów, zobowiązań ani obowiązków w żadnym celu.
 - Raporty wydatków i faktury przekazywane w związku ze zwrotem kosztów lub płatnością muszą zawsze odzwierciedlać rzeczywisty charakter, cel i kwotę pozycji wymienionych w zestawieniu lub na fakturze.
 - Wszelkie płatności firmowe mogą być realizowane po przedstawieniu stosownej dokumentacji i zatwierdzeniu przez odpowiednio umocowaną osobę.
-

D. Równe szanse zatrudnienia

CONMED zapewnia równe szanse zatrudnienia wszystkim pracownikom i kandydatom do pracy bez względu na ich rasę, kolor skóry, religię, płeć, narodowość, wiek, niepełnosprawność lub genetykę zgodnie ze wszelkimi przepisami obowiązującymi na szczeblu federalnym, stanowym i lokalnym. Wyraźnie zabrania wszelkich form dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, wyznanie, płeć, orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, narodowość, wiek, informacje genetyczne, niepełnosprawność lub status kombataneta.

E. Konflikty interesów

Konflikt interesów powstaje, gdy prywatny interes osoby fizycznej nie jest zgodny z interesem Firmy albo się z nim kłóci, tudzież sprawia takie wrażenie. Konflikty interesów są zabronione na mocy regulaminu Firmy, chyba że zostały przez nią zatwierdzone. W szczególności pracownikom, członkom zarządu i dyrektorom zabrania się wykorzystywać lub próbować wykorzystać zajmowane stanowisko w Firmie w celu uzyskania jakichkolwiek nieestosownych korzyści osobistych, benefitów dla członków swojej rodziny bądź innej osoby.

Obowiązkiem każdego pracownika, członka zarządu i dyrektora, który powziął wiedzę o konflikcie interesów lub nieestosownych korzyściach osobistych albo obawia się, że konflikt może powstać, jest jak najszybsze zgłoszenie problemu w dziale prawnym CONMED.

Czym jest konflikt interesów? Konflikty interesów występują pod wieloma postaciami, z których najczęstsze to m.in.

- Udziały własnościowe w firmie konkurencyjnej wobec działalności lub operacji CONMED (z wyjątkiem kwot nominalnych spółek giełdowych).
 - Przyjmowanie lub akceptowanie prezentów albo form rozrywki od dostawców lub klientów.
 - Pełnienie funkcji członka zarządu, dyrektora, pracownika lub konsultanta firmy innej niż CONMED.
 - Związki rodzinne lub uczuciowe z podwładnym, dostawcą lub klientem.
-

F. Możliwości korporacyjne

Pracownicy, członkowie zarządu i dyrektorzy mają obowiązek realizować interesy Firmy, gdy dostrzegają sprzyjające temu okoliczności. Zabrania się pracownikom, członkom zarządu i dyrektorom wykorzystywać (lub przekazywać stronom trzecim) poważne możliwości biznesowe wykryte za sprawą majątku korporacji, informacji służbowych lub zajmowanego stanowiska, chyba że Firmie zaproponowano już skorzystanie z danej możliwości i spotkało się to z jej definitywnym i ostatecznym odrzuceniem. Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy, członkowie zarządu i dyrektorzy nie mogą wykorzystywać majątku korporacji, informacji służbowych ani zajmowanego stanowiska do uzyskiwania nieestosownych korzyści osobistych oraz konkurowania z Firmą.

Bywa tak, że linia oddzielająca korzyści osobiste od firmowych jest dość płynna, zaś niektóre czynności cechują się zarówno korzyściami osobistymi, jak i korzyściami dla Firmy. Jedynym słusznym zachowaniem, które powinni podjąć nasi pracownicy, członkowie zarządu i dyrektorzy jest dopilnowanie, aby każde wykorzystanie majątku lub usług przedsiębiorstwa, które wiąże się niewyłącznie z korzyściami dla firmy zostało uprzednio zatwierdzone przez dział prawny CONMED.

G. Ochrona i właściwe użytkowanie aktywów Firmy

Obowiązkiem każdego pracownika, członka zarządu i dyrektora jest ochrona aktywów Firmy i dbałość o ich efektywne użytkowanie. Z aktywów Firmy należy korzystać wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych.

H. Poufność

Prowadząc działalność biznesową Firmy, pracownicy, członkowie zarządu i dyrektorzy często uzyskują informacje poufne lub zastrzeżone na temat Firmy, tj. informacje dotyczące CONMED, jej spółek zależnych lub oddziałów, dostawców, podmiotów joint venture i potencjalnych firm, które mogą zostać nabyte przez Firmę. W przypadku, gdy informacje te nie zostały podane do publicznej wiadomości, przekazane inwestorom lub, w szczególności, potencjalnym inwestorom, pracownicy, członkowie zarządu i dyrektorzy muszą zachować poufność wszelkich powierzonych im informacji, z wyjątkiem sytuacji, gdy ujawnienie tychże informacji jest dozwolone lub wymagane na mocy prawa.

Ważne jest, aby wszelkie informacje niepodane do publicznej wiadomości były traktowane w sposób poufny, ponieważ ujawnienie ich może pociągać za sobą poważne konsekwencje dla Firmy. Podobnie mogą wystąpić poważne konsekwencje dla każdego pracownika, który ujawni takie poufne informacje, bez względu na to, czy zrobi to celowo czy nie.

W razie jakichkolwiek pytań dotyczących zobowiązań w zakresie poufności prosimy o kontakt z przedstawicielem działu kadr. Można też skontaktować się z działem prawnym.

Informacje poufne, informacje zastrzeżone i tajemnice handlowe są kluczowe dla interesów i sukcesu CONMED. Informacje poufne, informacje zastrzeżone i tajemnice handlowe obejmują między innymi:

- Informacje lub dane, które Firma musi, zgodnie z przepisami lub zapisami umowy, traktować jako poufne.
- Informacje finansowe dot. Firmy i osiągniętych przez nią wyników.
- Informacje o planach biznesowych, prognozach, budżetach, ekspansji, przejęciach i zbyciach, a także o potencjalnych nowych produktach, rynkach lub klientach.
- Informacje o projektach badawczych i rozwojowych, a także o patentach.
- Dane naukowe, wyniki badań laboratoryjnych, dane kliniczne i inne dane badawcze.

Oprócz naruszenia niniejszego Kodeksu etyki i postępowania w biznesie nieupoważnione ujawnienie informacji poufnych może stanowić naruszenie zobowiązań umownych lub przepisów federalnych, które może skutkować nałożeniem sankcji cywilnych i karnych zarówno na Firmę, jak i na osobę, która dokonała ujawnienia.

I. Zgodność z przepisami, Zasady i regulacje

(w tym przepisy dotyczące wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi)

Polityka Firmy zakłada przestrzeganie wszelkich obowiązujących przepisów, zasad i regulacji. Obowiązkiem każdego pracownika, członka zarządu i dyrektora jest przestrzeganie standardów i ograniczeń nałożonych w odniesieniu do tych przepisów, zasad i regulacji. Wymogi te obejmują zgodność z wymogami dotyczącymi ujawniania informacji o papierach wartościowych, wymogami ustawy o żywności i lekach, wymogami określonymi w ustawie o zagranicznych praktykach korupcyjnych oraz wszelkimi innymi wymogami prawnymi, które mogą mieć wpływ na naszą działalność.

Wyróżniamy trzy elementy zgodności z przepisami dotyczącymi papierów wartościowych:

(i) Zakaz ujawniania i wykorzystywania informacji wewnętrznych; (ii) Ograniczenia w zakresie ujawniania informacji; (iii) Dodatkowe

Ograniczenia dotyczące podmiotów stowarzyszonych

Może się zdarzyć, że pracownicy uzyskują dostęp do „istotnych informacji niepodanych do publicznej wiadomości” w rozumieniu przepisów dotyczących papierów wartościowych. Chociaż sformułowanie nie jest precyzyjne, ogólnie uznaje się, że dotyczy ono wszelkich informacji niepodanych do publicznej wiadomości, które rozsądny inwestor wziętyby pod uwagę przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych. W takiej sytuacji informacje nie muszą być na tyle istotne, aby doprowadzić do zmiany decyzji inwestycyjnej. Wystarczy, że inwestor mógłby „wziąć je pod uwagę” przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnej. Komisja Papierów Wartościowych i Giełd („SEC”) jest zadania, że za istotne można uznać następujące rodzaje

informacji, zależnie od okoliczności: (1) informacje o zarobkach; (2) informacje o fuzjach, przejęciach i zmianach aktywów; (3) informacje o nowych produktach lub decyzjach dot. klientów bądź dostawców lub (4) informacje o istotnych umowach z klientami.

W danym momencie wielu pracowników może mieć świadomość niepodanych do publicznej wiadomości informacji dotyczących jednej lub więcej z tych kategorii. To, czy informacje są „istotne”, stanowi wniosek prawny, który może wiązać się z wzięciem pod uwagę czynników, z których nie wszyscy pracownicy zdają sobie sprawę. Wniosek ten może również prowadzić do konkluzji, którą podejmie strona trzecia już po fakcie, na podstawie analizy przeszłych zdarzeń.

W praktyce, jeśli pojawiają się jakiekolwiek pytania lub wątpliwości co do tego, czy posiadamy istotne, niepodane do publicznej wiadomości informacje, należy przyjąć, że je posiadamy i nie angażować się w żadne transakcje, bezpośrednio lub pośrednio, związane z papierami wartościowymi CONMED (niezależnie od tego, czy są to akcje, transakcje sprzedażowe, zastawy czy opcje). Należy również uważać, aby nie ujawniać nikomu żadnych informacji niepodanych do publicznej wiadomości. Osoby naruszające te zasady nie tylko narażają się na ryzyko wynikające z polityk CONMED, ale mogą popełnić lub pomóc stronie trzeciej w popełnieniu przestępstwa, które określa się w branży jako „insider trading”.

Dalej idące wymogi odnoszą się do „insiderów” korporacyjnych, którzy zostali poinformowani odrębnie o ciężących na nich dodatkowych zobowiązaniach. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących polityki CONMED w omawianym zakresie lub w celu uzyskania informacji o naruszeniach tejże polityki należy niezwłocznie skontaktować się z działem prawnym CONMED.

Regulamin CONMED stanowi, że nikomu, z wyjątkiem ograniczonej liczby kierowników korporacyjnych umocowanych do przedmiotowych ujawnień w imieniu Firmy, nie wolno ujawniać żadnych „istotnych informacji niepodanych do publicznej wiadomości”. Dla większości pracowników, w tym dla wszystkich członków zarządu i osób posiadających dostęp do istotnych informacji niepodanych do publicznej wiadomości, oznacza to, że nie wolno ujawniać ani wykorzystywać tajemnic Firmy oraz informacji poufnych.

J. Obowiązek zgłaszania naruszeń; Jak zgłaszać naruszenia; Sygnalizacja anonimowa

Każdy dyrektor, członek zarządu lub pracownik, który dowie się o istniejących lub potencjalnych naruszeniach przepisów, zasad, regulacji lub zapisów niniejszego Kodeksu, ma obowiązek niezwłocznie powiadomić radcę prawnego CONMED, dyrektora ds. zgodności lub Infolinię Firmy. Niezrobienie tego samo w sobie stanowi naruszenie niniejszego Kodeksu. Z myślą o zachęcaniu pracowników do sygnalizowania naruszeń Firma zobowiązuje się do niepozwalania na jakiegokolwiek działania odwetowe w związku ze zgłoszeniami dokonywanymi w dobrej wierze. W miarę możliwości zgłoszeń należy dokonywać ustnie, telefonicznie lub osobiście. Jeżeli z jakiegokolwiek powodu nie jest to możliwe, należy skontaktować się z działem prawnym CONMED w celu uzyskania instrukcji dotyczących przesyłania zgłoszeń

pocztą elektroniczną, pocztą tradycyjną lub faksem. W razie konieczności zgłoszenia można wykonywać anonimowo, dzwoniąc na Infolinię Firmy. Kopie wszystkich anonimowych zgłoszeń zostaną przekazane komitetowi audytu przy Zarządzie.

Pracownik, który nie jest pewien, czy dana sytuacja narusza niniejszy Kodeks, powinien omówić sprawę z działem prawnym, aby zapobiec ewentualnym nieporozumieniom i zakłopotaniu w późniejszym terminie.

II. Wyjątki i wyłączenia

W niektórych przypadkach zastosowanie wyłączenia bądź wyjątku od zapisów niniejszego Kodeksu może być uzasadnione lub podyktowane najlepszym interesem Firmy. W takich sytuacjach pracownik lub członek zarządu, któremu zależy na wyłączeniu, powinien skontaktować się z działem prawnym CONMED, który jest uprawniony do jego udzielenia. Wszelkie wyjątki od postanowień Kodeksu oraz wyłączenia z nim związane odnośnie do dyrektorów wykonawczych lub członków zarządu Firmy wymagają formy pisemnej i muszą zostać przekazane Zarządowi lub komitetowi Zarządu, który jest zobowiązany ujawnić wszelkie wyjątki i wyłączenia przyznane akcjonariuszom CONMED.

III. Ochrona dokonywanych w dobrej wierze zgłoszeń naruszeń regulaminów i przepisów

Za niezgodne z polityką Firmy uznaje się wszelkie działania polegające na zwalnieniu, zdegradowaniu, zawieszeniu, molestowaniu, dyskryminowaniu lub podejmowaniu innych działań wobec pracownika, który zgłosił naruszenie obowiązujących regulaminów, zgodnie z prawem przekazał informacje lub w inny sposób pomaga w prowadzeniu dochodzenia związanego z sytuacją, która zdaniem pracownika stanowi naruszenie obowiązujących regulaminów lub pogwałcenie praw akcjonariuszy bądź innych podobnych norm. Jeśli pracownik uważa, że doświadczył działań niepożądanych związanych z pracą w związku z przekazaniem w dobrej wierze zawiadomienia o naruszeniu zasad lub przepisów Firmy, powinien niezwłocznie skontaktować się z działem kadr i działem prawnym CONMED.

Pod kierunkiem radcy prawnego odpowiedzialny zespół ludzi dokona weryfikacji przedstawionych okoliczności i zbada wszelkie wiarygodne informacje na temat podejrzanych działań o charakterze niedopuszczalnym w celu podjęcia odpowiedniej reakcji. Dochodzenia wyjaśniające będą prowadzone w miarę możliwości w sposób poufny. Kary dyscyplinarne za naruszenia niniejszego Kodeksu określa stosownie umocowane kierownictwo po konsultacji z działem prawnym, działem kadr i komitetem CONMED ds. zgodności.



Kodeks etyki i postępowania w biznesie

525 French Road, Utica, NY 13502

Obsługa klienta: 866-4CONMED

Sprzedaż międzynarodowa: 727-214-3000

Faks: 1-800-438-3051

Strona internetowa: www.CONMED.com

Adres e-mail: Customerexperience@conmed.com

Międzynarodowy: internationalorders@conmed.com