



Código de Ética e Conduta nos Negócios

INTERNO

Mensagem do nosso CEO e visão geral

Padrões de conformidade

Expectativas e oscilações

Proteção a denúncias de boa-fé sobre violações das
Políticas Legislativas; denúncias anônimas

Código de Ética e Conduta nos Negócios

Visão geral

O Código de Ética e Conduta nos Negócios da CONMED se aplica à CONMED Corporation e a todas as suas subsidiárias controladas em todo o mundo. Ele se aplica a todos os diretores, executivos e funcionários da CONMED: desde o CEO, CFO, controlador e o restante da gestão executiva, até os supervisores de fabricação, os funcionários horistas e os vendedores.

O Código não só declara as regras que nos comprometemos a seguir, mas também estabelece os princípios e valores fundamentais que formam a base para nossas operações e tomadas de decisões. O Código é explicado e implementado ainda mais por meio dos Programas e Políticas Corporativos conforme adotado pela empresa de tempos em tempos.

Nossas atividades diárias seguirão as seguintes regras:

Precisamos obedecer as leis.

Precisamos agir de boa-fé.

Precisamos nos esforçar para construir confiança, mostrar respeito e agir com integridade.

Precisamos considerar o impacto das nossas decisões sobre todas as partes interessadas relevantes e nos esforçar para alcançar resultados justos.

A reputação e a lucratividade da CONMED dependem da postura ética dos diretores, executivos, gerentes, funcionários e representantes. Sendo assim, todos são pessoalmente responsáveis pela conformidade com este Código.



Mensagem do CEO

Para todos os nossos prezados funcionários,

Como uma das principais empresas de dispositivos médicos do país, estamos envolvidos em um setor altamente competitivo com provedores de assistência à saúde que esperam e exigem mais de nós. Essas demandas afetam você, independentemente do seu cargo na organização. Não importa se seu trabalho exige que você processe pedidos com mais rapidez e precisão do que nunca, fabrique um volume maior de produtos com tolerâncias mais apertadas e controles de qualidade ou acorde mais cedo todos os dias para gerar mais leads de vendas; somos todos desafiados a encontrar maneiras criativas e inovadoras de realizar nossos trabalhos. Admiro os esforços e aproveito esta oportunidade para agradecer as contribuições de todos, atuais e futuras, para o sucesso da nossa empresa.

Ao mesmo tempo, é essencial que cada um de nós reconheça que precisamos ir além de apenas fazer o trabalho, precisamos alcançar resultados. A reputação da CONMED - bem como cada sucesso individual - depende não apenas da realização do trabalho, mas fazer isso da maneira certa. Mais do que nunca, fazer a coisa certa vai além de cumprir com as leis que regem

os nossos negócios. Significa manter uma postura de integridade total diariamente e em tudo o que fazemos.

Como empregadora, a obrigação da CONMED vai além de simplesmente afirmar que você deva sempre se comportar com profissionalismo e ética no trabalho. Com este Código de Ética e Conduta nos Negócios, formalizamos os valores que nos tornaram a Empresa que somos hoje e que nos levará adiante no futuro. Este manual descreve as políticas de ética fundamentais que regem todo o trabalho que fazemos e estabelece as obrigações e o deveres de todos os nossos funcionários de acordo com essas políticas. Leiam o Código atentamente e continuem a tradição de trabalho árduo, assumindo um compromisso com a integridade e o profissionalismo que nos tornaram a Empresa que somos hoje; assim, nós continuaremos moldando o futuro da nossa Empresa.

Atenciosamente,

Curt R. Hartman
Presidente e CEO

I. Padrões de conformidade

A. Qualidade e segurança

Nossos produtos são usados diariamente em todo o mundo para diagnosticar, tratar, gerenciar e aliviar as condições de saúde, permitindo que os pacientes vivam vidas mais longas e mais saudáveis. Portanto, nossos produtos devem ser projetados e fabricados considerando, principalmente, a segurança e a saúde dos nossos clientes e pacientes. A CONMED tem o compromisso de manter um sistema de qualidade que forneça produtos e serviços seguros e eficazes que atendam às necessidades e exigências de pacientes, clientes e partes interessadas da empresa. A CONMED cumprirá com todas as normas legais e reguladoras; além disso, todas as obrigações de inspeções, testes e relatórios serão concluídas de forma precisa, correta e oportuna.

Os seguintes padrões de conduta definem nossas expectativas mínimas de comportamento. Como esses padrões não podem prever os fatos de cada situação específica, eles precisam ser interpretados e aplicados dentro da estrutura de leis e costumes das jurisdições nas quais fazemos negócios. Motivos como “não é ilegal” ou “todos fazem” não são desculpas aceitáveis para violar esses padrões de conduta. O Departamento Jurídico da CONMED é responsável por aplicar esses padrões às situações específicas onde possam surgir dúvidas e tem autoridade para interpretar essas políticas em qualquer situação específica. Perguntas sobre como essas políticas devem ser interpretadas ou aplicadas devem ser encaminhadas ao Departamento Jurídico da CONMED.



*Imagine o que nós
podemos fazer juntos*

B. Negociação justa

Temos um histórico de sucesso por meio da concorrência comercial justa e honesta. Não buscamos vantagens competitivas com práticas comerciais ilegais ou antiéticas. Todos os funcionários, executivos e diretores precisam se esforçar para negociar de forma justa com os prestadores de serviços, fornecedores, concorrentes e funcionários da Empresa. Nenhum funcionário, executivo nem diretor pode tirar vantagem injusta de pessoas por meio de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, deturpação de fatos materiais ou qualquer prática de negociação injusta. Se você tiver alguma dúvida sobre a conduta pretendida, entre em contato com o Departamento Jurídico.

A CONMED cumprirá com as leis antitruste (também mencionadas como leis de concorrência) de cada jurisdição onde nós fazemos negócios. Não nos envolveremos em fixação ilegal de preços, alocação de mercados/clientes nem manipulação fraudulenta.

Não ofereceremos nem pagaremos subornos. Presentes comerciais costumeiros e razoáveis em frequência e valor são geralmente permitidos; no entanto, um presente nunca é permitido se for destinado em troca de tratamento favorável ou se for proibido pelas políticas do recebedor ou do seu empregador. Todos os pagamentos ou outras transferências de valor para médicos e outros profissionais da saúde estarão de acordo com todas as leis e todos os regulamentos, e de acordo com a Política da CONMED sobre “consultoria e outros acordos com profissionais da saúde e instituições”.

Pagamentos indevidos, ou subornos, são proibidos se o objetivo for influenciar qualquer ato ou decisão de um funcionário público estrangeiro. Funcionários estrangeiros incluem não apenas líderes eleitos e funcionários de agências governamentais, mas também empresas e funcionários de empresas que são de propriedade governamentais ou agências estrangeiras (p.ex., hospitais estatais e médicos que trabalham em hospitais estatais). Antes de oferecer ou fazer QUALQUER pagamento a um funcionário público estrangeiro, você precisa consultar o Departamento Jurídico.

.....

Os funcionários nunca devem entrar em acordo com concorrentes sobre:

- Preços (incluindo taxas, custos, abatimentos ou outras práticas ou políticas de preços) cobrados por um produto ou serviço.
 - Termos ou condições de venda.
 - Territórios em que cada empresa venderá seus produtos.
 - Clientes a quem cada empresa venderá seus produtos.
 - Decisão de vender ou não para um cliente específico.
-

C. Precisão dos registros

Todos os ativos, passivos, receitas, despesas e transações comerciais devem ser completamente e precisamente refletidos nos livros e registros da CONMED, de acordo com as leis aplicáveis, os princípios contábeis aceitos e as políticas financeiras da CONMED. Nenhuma conta de balanço secreto ou fora de linha será estabelecida nem mantida para qualquer finalidade.

A falsificação de registros ou documentos resultará em ações disciplinares para os funcionários e possíveis penalidades civis e criminais para a Empresa e os infratores individuais.

.....

A CONMED é uma empresa pública; portanto, é obrigatório garantir que as demonstrações financeiras e os relatórios registrem adequadamente as finanças da Empresa. A falsificação de registros e documentos coloca em risco nossa capacidade de cumprir com esta obrigação. Sendo assim:

- As faturas precisam ser sempre precisas, completas e refletir o preço real cobrado pelos produtos e serviços da Empresa.
 - Os funcionários nunca devem criar nem manter fundos, ativos, obrigações ou responsabilidades não registrados para qualquer finalidade.
 - Os relatórios de despesas e as faturas enviadas para reembolso e pagamento devem sempre refletir a verdadeira natureza, a finalidade e o valor dos itens listados no relatório ou na fatura em questão.
 - Os pagamentos da empresa de qualquer tipo só podem ser feitos depois que a documentação apropriada tiver sido enviada e aprovada por um indivíduo autorizado.
-

D. Oportunidade igual de emprego

A CONMED fornecerá oportunidades iguais de emprego a todos os funcionários e candidatos a vagas sem levar em conta raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade, deficiência ou genética de acordo com todas as leis federais, estaduais e locais onde a Empresa conduz negócios. Qualquer forma de assédio com base em raça, cor, religião, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, nacionalidade, idade, informações genéticas, deficiência ou status de veterano é expressamente proibida.

E. Conflitos de interesses

Um “conflito de interesses” ocorre quando o interesse particular de um indivíduo é ou parece ser inconsistente, conflitante ou interferente com os interesses da Empresa. Conflitos de interesses são proibidos como uma questão de política da Empresa, a menos que tenham sido aprovados pela Empresa. Em particular, um funcionário, executivo ou diretor nunca deve usar ou tentar usar sua posição na Empresa para obter qualquer benefício impróprio para si, para membros da família ou para qualquer outra pessoa. Qualquer funcionário, executivo ou diretor que esteja ciente de um conflito de interesses, ou benefício pessoal impróprio, ou que demonstre preocupação em relação a um possível conflito de interesses, precisa discutir o assunto com o Departamento Jurídico da CONMED imediatamente.

.....

O que é um conflito de interesses? Conflitos de interesses podem existir de muitas formas; no entanto, algumas das maneiras mais comuns incluem:

- Participação de propriedade em qualquer Empresa que seja concorrente em negócios ou operações da CONMED (além de valores nominais de empresas de capital aberto).
 - Aceitação ou recebimento de presentes ou entretenimento de fornecedores ou clientes.
 - Atuação como executivo, diretor, funcionário ou consultor em nome de qualquer empresa que não seja a CONMED.
 - Relacionamento familiar ou romântico com um subordinado, fornecedor ou cliente.
-

F. Oportunidades corporativas

Funcionários, executivos e diretores têm o dever perante a Empresa de promover os interesses comerciais da Empresa quando surgirem oportunidades. Funcionários, executivos e diretores estão proibidos de

aceitar (ou direcionar a terceiros) uma oportunidade de negócios material que seja descoberta por meio do uso de propriedade, informação ou cargo corporativo, a menos que a Empresa já tenha recebido a oportunidade e tenha definitivamente e finalmente a recusado. De forma mais geral, funcionários, executivos e diretores estão proibidos de usar propriedade, informação ou posição corporativa para ganho pessoal impróprio e de competir com a Empresa.

Às vezes, o limite entre os benefícios pessoais e da Empresa é tênue e, às vezes, há benefícios pessoais e da Empresa em certas atividades. O único curso prudente de conduta para os nossos funcionários, executivos e diretores é obter aprovação antecipada do Departamento Jurídico da CONMED para qualquer uso de propriedade ou serviços da Empresa que não seja exclusivamente para o benefício da Empresa.

G. Proteção e uso adequado dos ativos da Empresa

Todos os funcionários, executivos e diretores devem proteger os ativos da Empresa e garantir seu uso eficiente. Todos os ativos da Empresa devem ser usados apenas para fins comerciais legítimos.

H. Confidencialidade

Ao conduzir negócios, os funcionários, executivos e diretores da Empresa têm acesso a informações confidenciais ou exclusivas sobre os negócios da Empresa, ou seja, informações sobre a CONMED, suas subsidiárias ou divisões, seus fornecedores, partes de joint venture e outras empresas que podem ser adquiridas pela Empresa. Quando essas informações não tiverem sido comunicadas ao público geral, ou a determinados investidores em potencial, os funcionários, executivos e diretores precisarão manter a confidencialidade de todas as informações confiadas a eles, exceto quando a divulgação for autorizada ou legalmente obrigatória.

É importante que qualquer informação não pública seja mantida confidencial, pois pode haver sérias consequências para a Empresa como resultado da divulgação de informações confidenciais. Da mesma forma, pode haver consequências muito sérias para qualquer funcionário que divulgue tais informações confidenciais, seja ou não de maneira intencional.

Se você tiver alguma dúvida sobre essas obrigações de confidencialidade, entre em contato com seu representante de Recursos Humanos. Se preferir, você pode entrar em contato com o Departamento Jurídico.

.....

Informações confidenciais, informações exclusivas e segredos comerciais são vitais para os interesses e o sucesso da CONMED. Informações confidenciais, informações proprietárias e segredos comerciais incluem, sem limitações:

- Informações ou dados que a Empresa é obrigada por lei ou por contrato a manter como confidencial.
- Informações financeiras sobre a Empresa e seu desempenho.
- Informações sobre planos de negócios, previsões, orçamentos, expansão, aquisições ou alienações da Empresa e sobre novos produtos, mercados ou clientes.
- Informações sobre projetos de pesquisa e desenvolvimento e aplicações de patentes.
- Dados científicos, resultados laboratoriais, dados clínicos e outros dados do estudo.

Além de violar este Código de Ética e Conduta Empresarial, a divulgação não autorizada de informações confidenciais pode ser uma violação de obrigações contratuais ou de leis federais, e pode resultar em penalidades civis e criminais para a Empresa e para o indivíduo que as divulgar.

.....

I. Conformidade com leis, regras e regulamentos

(incluindo leis sobre informações privilegiadas)

É política da empresa cumprir com todas as leis, todas as regras e todos os regulamentos aplicáveis. É responsabilidade pessoal de cada funcionário, executivo e diretor aderir a padrões e restrições impostos por leis, regras e regulamentos. Esses requisitos variam em conformidade com a divulgação de valores mobiliários, os requisitos da Lei de Alimentos e Medicamentos, as obrigações da Lei de Práticas de Corrupção no Exterior e todos e quaisquer outros requisitos legais que possam ter impacto sobre nossos negócios. Há três componentes de conformidade relacionados às leis de valores mobiliários: (i) não divulgação e não uso de informações privilegiadas; (ii) limitações de divulgação; (iii) adicionais

Restrição às afiliadas

De tempos em tempos, os funcionários podem ser expostos ou ter acesso a “informações relevantes não públicas” dentro do significado das leis de valores mobiliários. Embora a frase não seja precisa, geralmente ela se aplica a qualquer informação não pública que um investidor razoável considere na tomada de decisões sobre investimento. Para essa finalidade, as informações não podem ser importantes a ponto de alterar uma decisão de investimento. Em vez disso, é suficiente que um investidor possa

“considerar” as informações na tomada de uma decisão de investimento. A Comissão de Valores Mobiliários (“SEC”) acredita que os seguintes tipos de informação, dependendo das circunstâncias, podem ser considerados materiais: (1) informações sobre lucros; (2) fusões, aquisições e mudanças nos ativos; (3) novos produtos ou desenvolvimentos relacionados a clientes ou fornecedores; ou (4) contratos importantes com clientes.

Em determinados momentos, uma ampla gama de funcionários pode estar ciente de informações não públicas sobre uma ou mais dessas categorias. Determinar se essas informações são ou não “materiais” é uma conclusão jurídica que pode implicar em fatores como o fato de nem todos os funcionários estarem cientes, e isso pode representar uma conclusão de que alguns terceiros podem chegar depois do fato com o benefício de retrospectiva.

Como uma questão prática, se você não souber se está em posse de informações materiais não públicas, presume que sim e não se envolva em nenhuma transação, direta ou indiretamente, incluindo títulos da CONMED de qualquer tipo (ações, compras, ligações, opções etc.). Além disso, tome cuidado para não divulgar a ninguém qualquer informação não pública. Além de se exporem a riscos sob as políticas da CONMED, as pessoas que violam essas regras podem cometer ou auxiliar terceiros a cometer conduta criminosa, geralmente referida como “uso indevido de informações privilegiadas”.

Requisitos adicionais se aplicam a “insiders” corporativos que foram notificados separadamente das suas obrigações adicionais. Caso você tenha alguma dúvida sobre a política da CONMED, ou tome conhecimento sobre qualquer violação da política, entre em contato com o Departamento Jurídico da CONMED imediatamente.

De acordo com a política da CONMED, nenhuma “informação relevante não pública” pode ser divulgada, exceto pelo número limitado de diretores corporativos autorizados a fazer tais divulgações em nome da Empresa. Para a maioria dos funcionários, incluindo todos os executivos e pessoas com acesso a informações relevantes não públicas, isso significa manter segredos e informações confidenciais da Empresa e não usar tais informações.

J. Dever de denunciar violações; como denunciar violações; denúncias anônimas

Todo diretor, executivo ou funcionário que tome conhecimento de qualquer violação existente ou potencial de leis, regras, regulamentos ou deste Código deve notificar imediatamente o diretor do Departamento Jurídico, o diretor do Departamento de Conformidade ou a Linha Direta da CONMED. Não fazer isso é uma violação deste Código. Para incentivar os funcionários a denunciar violações, a Empresa não permitirá retaliação

contra qualquer funcionário por denúncias feitas de boa-fé. Sempre que possível, as denúncias devem ser feitas por telefone ou pessoalmente. Se, por qualquer motivo, isso não for possível, entre em contato com o Departamento Jurídico da CONMED para obter instruções sobre como fazer denúncias por e-mail, correspondência ou fax. Se necessário, as denúncias de violações podem ser feitas anonimamente por meio da Linha Direta da empresa. Cópias de todos os relatórios anônimos serão fornecidas ao Comitê de Auditoria da Diretoria.

Se não tiver certeza se uma situação viola este Código, o funcionário deverá discutir a situação com o Departamento Jurídico para evitar possíveis mal-entendidos e constrangimentos posteriores.

II. Exceções e isenções

De tempos em tempos, pode ser aconselhável ou de melhor interesse da Empresa permitir uma renúncia ou exceção a uma cláusula deste Código. Em tais situações, funcionários ou executivos que buscam renúncia deverão entrar em contato com o Departamento Jurídico da CONMED para obter aprovação. Qualquer exceção ou renúncia ao Código para executivos ou diretores da Empresa deve ser feita por escrito à Diretoria ou a um comitê da Diretoria, que deverá divulgar todas as exceções ou renúncias concedidas aos acionistas da CONMED.

III. Proteção a denúncias de boa-fé sobre violações das políticas ou leis

É contra a política da Empresa dispensar, denotar, suspender, ameaçar assediar, discriminar qualquer forma ou tomar qualquer ação adversa de emprego em retaliação contra um funcionário que denuncie uma violação dessas políticas, forneça informações de forma legal ou de outra forma auxilia numa investigação, que o funcionário razoavelmente acredite ser uma violação dessas políticas ou uma fraude contra acionistas ou outros tipos semelhantes de fraude. Se algum funcionário acreditar que sofreu uma ação adversa de emprego como resultado de um relato de boa-fé sobre violação das políticas ou leis da Empresa, ele deverá entrar em contato com o Departamento de Recursos Humanos e o Departamento Jurídico da CONMED imediatamente.

Sob orientação do diretor do Departamento Jurídico, a equipe responsável analisará e investigará todas as divulgações confiáveis de suspeita de atividade ilícita para garantir uma resposta adequada. As investigações serão realizadas de maneira confidencial, na medida do possível. Ações disciplinares devido às violações deste Código serão determinadas pela gerência relevante após consulta com o Departamento Jurídico, o Departamento de Recursos Humanos e o Comitê de Conformidade da CONMED.



Código de Ética e Conduta nos Negócios

525 French Road, Utica, NY 13502

Atendimento ao cliente: 866-4CONMED
Vendas internacionais: 727-214-3000
Fax: 1-800-438-3051

Site: www.CONMED.com
E-mail: Customerexperience@conmed.com
Internacional: internationalorders@conmed.com