



Verhaltens- und Ethikkodex

Liebes CONMED-Team,

Bei CONMED trägt jeder von uns eine große Verantwortung, das Leben durch die Entwicklung und Bereitstellung sicherer, wirksamer und innovativer medizinischer Geräte zu verbessern. Bei der Erfüllung dieses Auftrags müssen wir uns an die höchsten Standards für ethisches Verhalten, Professionalität und die Einhaltung von Rechtsvorschriften halten. Dieses Schreiben dient dazu, unser gemeinsames Engagement für eine Kultur der Integrität und Verantwortlichkeit zu bekräftigen.

Unser Verhaltens- und Ethikkodex ist das Fundament, auf dem unser Ruf beruht.



Er spiegelt unsere Grundwerte wider und gibt uns Leitlinien für unser Verhalten bei allen geschäftlichen Aktivitäten an die Hand, nicht nur um die Gesetze einzuhalten, sondern auch um das Vertrauen zu wahren, das uns von Patienten, Fachkräften des Gesundheitswesens, Aufsichtsbehörden und der breiteren Öffentlichkeit entgegengebracht wird.

Innerhalb unserer Organisation sind wir bestrebt, einen respektvollen, integrativen und gerechten Arbeitsplatz zu fördern. Zugehörigkeit zählt bei CONMED! Wir schätzen die Vielfalt und erwarten, dass jeder Einzelne den anderen mit Würde und Professionalität behandelt. Darüber hinaus müssen wir Interessenkonflikte vermeiden und alle Situationen offenlegen, in denen persönliche Interessen mit unseren Pflichten gegenüber dem Unternehmen kollidieren könnten. Durch die Einhaltung dieser Grundsätze schützen wir nicht nur unser Unternehmen und seine Stakeholder, sondern leisten auch einen bedeutenden Beitrag zum Fortschritt der globalen Gesundheitsversorgung.

Bei CONMED machen wir die Dinge richtig.

Mit freundlichen Grüßen,

Pat Beyer
Präsident und Chief Executive Officer

Die fünf Säulen von CONMED

Wir bei CONMED streben nach Großartigkeit und sind immer auf der Suche nach Möglichkeiten, uns zu verbessern. Unser unablässiges Engagement für außergewöhnliche Ergebnisse unterstützt die Mission des Unternehmens, Gesundheitsdienstleister weltweit in die Lage zu versetzen, außergewöhnliche Ergebnisse für Patienten zu erzielen. Diese fünf grundlegenden Säulen bilden ein integrales Fundament für unser Unternehmen, unsere Kultur und unseren Erfolg:



WIR TUN
die Dinge richtig.



WIR GEHEN
Verpflichtungen ein
und halten sie ein.



WIR HANDELN
mit Dringlichkeit.



WIR GLAUBEN
an die Kraft
engagierter Talente.



WIR LIEFERN
außergewöhnliche
Ergebnisse.

Einleitung

Der Verhaltens- und Ethikkodex von CONMED (der „Kodex“) gilt für die CONMED Corporation und die von ihr kontrollierten Tochtergesellschaften und Vertreter weltweit. Er gilt für alle Führungskräfte, leitenden Angestellten und Mitarbeiter von CONMED: vom CEO, CFO, Controller und der Geschäftsleitung bis hin zu Produktionsleitern, Vertriebsmitarbeitern und auf Stundenbasis beschäftigten Mitarbeitern.

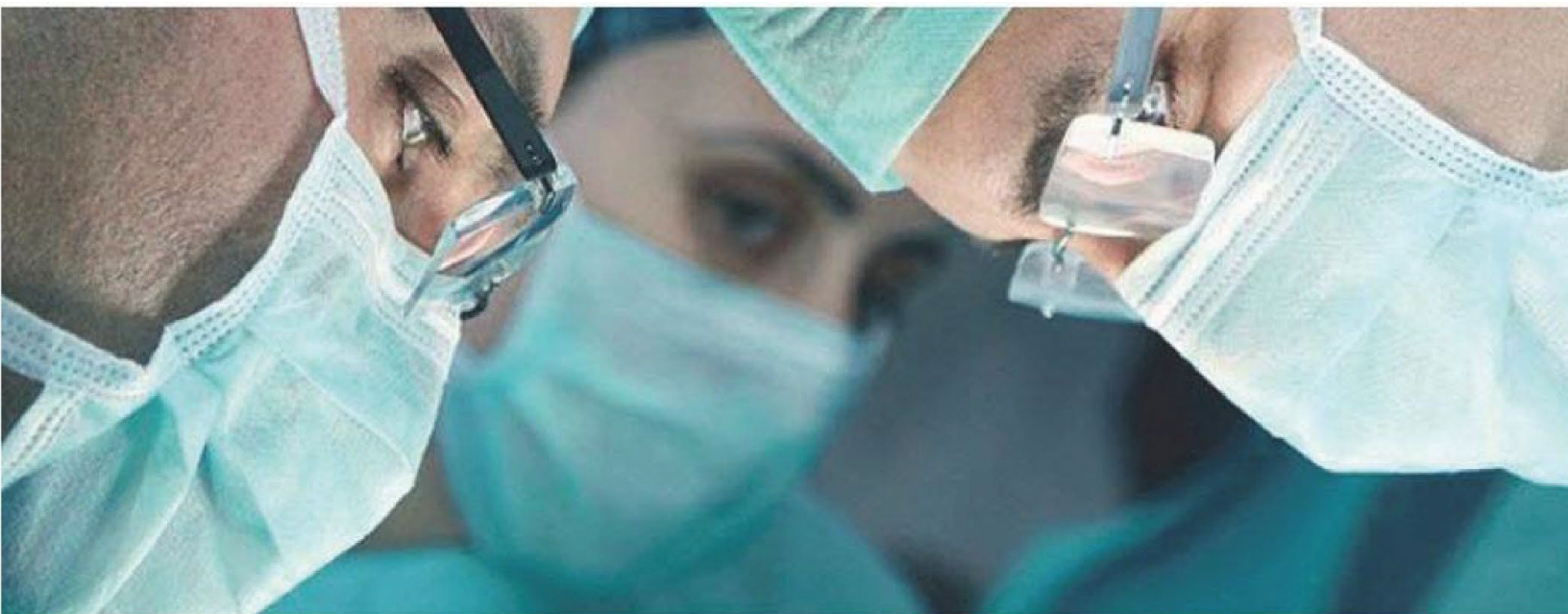
Der Kodex legt die Regeln fest, zu deren Einhaltung wir uns verpflichtet haben, und skizziert die grundlegenden Prinzipien und Werte, die die Basis für unser Handeln und unsere Entscheidungen bilden. Die Grundsätze des Kodex werden durch Unternehmensrichtlinien, -verfahren und -schulungen weiter umgesetzt, deren Einhaltung eine Voraussetzung für die Beschäftigung ist.

Der Kodex leitet unser tägliches Handeln und verpflichtet uns zu den folgenden Grundsätzen:

- Wir werden das Gesetz befolgen.
- Wir werden uns bemühen, Vertrauen zu schaffen, Respekt zu zeigen und mit Integrität zu handeln.
- Wir werden die Auswirkungen unserer Entscheidungen auf alle relevanten Interessengruppen berücksichtigen und uns um faire Ergebnisse bemühen.

Der Ruf und Erfolg von CONMED hängen davon ab, dass alle Führungskräfte, leitenden Angestellten, Manager, Mitarbeiter und Vertreter jederzeit ethisch und gesetzeskonform handeln. Dementsprechend sind wir alle persönlich für die Einhaltung des Kodex verantwortlich.

Dieser Kodex, der von Zeit zu Zeit aktualisiert werden kann, ersetzt nicht Ihre Verantwortung, gutes Urteilsvermögen und gesunden Menschenverstand zu nutzen. Dieser Kodex beschreibt auch nicht alle geltenden Gesetze oder Unternehmensrichtlinien. Die Nichteinhaltung der in diesem Kodex oder in anderen CONMED-Richtlinien festgelegten Standards kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.



1. Standards für das Geschäftsverhalten

Die folgenden Standards für geschäftliches Verhalten legen unsere Mindestexpectungen an Mitarbeiter, leitende Angestellte und Führungskräfte fest, wenn sie im Namen von CONMED berufliche Aufgaben wahrnehmen. Da diese Standards nicht jeden Sachverhalt vorwegnehmen können, ist es wichtig, sich bei Unklarheiten an die zuständigen Fachleute oder die Compliance-Abteilung zu wenden. Darüber hinaus muss jegliches Geschäftsverhalten im Rahmen der Gesetze und Gepflogenheiten der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, berücksichtigt und angewendet werden.

Alle Geschäftstätigkeiten müssen nach den höchsten Standards der Integrität durchgeführt werden. Gründe wie „es ist nicht illegal“ oder „jeder macht es“ sind keine akzeptablen Entschuldigungen für Verstöße gegen unsere Standards für Geschäftsverhalten. Die Abteilungen für Compliance, Recht und Personal von CONMED sind für die Durchsetzung dieser Standards verantwortlich, und die Abteilungen für Recht und Compliance sind befugt, diese Richtlinien so auszulegen, wie sie für bestimmte Umstände gelten. Alle Fragen im Zusammenhang mit der Auslegung und Anwendung dieser Richtlinien sind an die Compliance-Abteilung von CONMED zu richten.

A. Qualität und Sicherheit

Unsere Produkte werden jeden Tag auf der ganzen Welt zur Diagnose, Behandlung und Verbesserung von Gesundheitszuständen eingesetzt und ermöglichen den Patienten ein besseres und gesünderes Leben. Bei der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte stehen daher Gesundheit und Sicherheit für unsere Patienten und Kunden im Vordergrund. CONMED hat sich verpflichtet, ein Qualitätssystem aufrechtzuerhalten, das sichere und wirksame Produkte und Dienstleistungen bereitstellt, die die Bedürfnisse, Anforderungen und Erwartungen unserer Patienten, Kunden und Unternehmensbeteiligten erfüllen oder übertreffen. CONMED wird alle gesetzlichen und behördlichen Standards einhalten und die Inspektions-, Prüf- und Berichtspflichten genau, ordnungsgemäß und rechtzeitig erfüllen.

B. Fairer Umgang miteinander

Wir sind durch faire und ehrliche Geschäftspraktiken erfolgreich und suchen keine Wettbewerbsvorteile durch illegale oder unethische Geschäftspraktiken. Jeder Mitarbeiter, leitende Angestellte und jede Führungskraft muss fair mit den Dienstleistern, Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und anderen Mitarbeitern des Unternehmens umgehen. Kein Mitarbeiter, leitender Angestellter und keine Führungskraft darf sich durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch von privilegierten Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder unfaire Praktiken einen unfairen Vorteil verschaffen. CONMED wird die Kartellgesetze (auch als Wettbewerbsgesetze bezeichnet) in allen Rechtsgebieten einhalten, in denen wir geschäftlich tätig sind. Wir werden uns nicht an illegalen Preisabsprachen, Markt- oder Kundenaufteilungen oder Angebotsabsprachen beteiligen. Wir werden keiner natürlichen oder juristischen Person Bestechungsgelder anbieten oder zahlen.

C. Unzulässige Zahlungen

Zahlungen oder Wertübertragungen an Ärzte und andere Fachkräfte des Gesundheitswesens erfolgen in Übereinstimmung mit allen Gesetzen, Verordnungen und Vorschriften sowie den Richtlinien von CONMED in Bezug auf den Umgang mit Fachkräften des Gesundheitswesens. CONMED leistet keine unzulässigen Zahlungen an Fachkräfte des Gesundheitswesens, Regierungs- oder Nichtregierungsbeamte, Kunden, Mitarbeiter, Personen oder Organisationen und wird auch keine unzulässigen Zahlungen von Lieferanten, Kunden oder anderen Personen, die mit dem Unternehmen Geschäfte machen wollen, verlangen oder annehmen. Das Geschäft von CONMED umfasst Vereinbarungen mit Fachkräften und Einrichtungen des Gesundheitswesens, die globalen Gesetzen und Kodizes unterworfen sind. Darüber hinaus sind unzulässige Zahlungen oder Bestechungsgelder verboten, wenn sie darauf abzielen, eine Handlung oder Entscheidung einer Fachkraft des Gesundheitswesens oder eines Regierungsbeamten zu beeinflussen. Zu den Regierungsbeamten gehören nicht nur gewählte Führungskräfte und Angestellte von Regierungsbehörden, sondern auch Unternehmen und Angestellte von Unternehmen, die sich im Besitz von Regierungen oder Behörden befinden (z. B. staatliche Krankenhäuser und von staatlichen Krankenhäusern angestellte Ärzte, was außerhalb der Vereinigten Staaten üblich ist). Zu den Regierungsbeamten gehören gewählte Führungspersönlichkeiten und Angestellte von Regierungsbehörden. Dazu können auch Unternehmen und Angestellte von Unternehmen gehören, die sich im Besitz von Regierungen oder Behörden befinden (z. B. staatliche Krankenhäuser und von staatlichen Krankenhäusern angestellte Ärzte, was außerhalb der Vereinigten Staaten üblich ist). Bevor Sie einem Regierungsbeamten eine Zahlung anbieten oder leisten, müssen Sie sich mit der Compliance-Abteilung beraten. Die Einhaltung der Unternehmensrichtlinien und -verfahren in Bezug auf diese Fachkräfte des Gesundheitswesens und Regierungsbeamte ist von entscheidender Bedeutung. Es werden regelmäßige Schulungen zu diesem Thema regelmäßig angeboten.

Mitarbeiter dürfen sich niemals mit einem Wettbewerber über Folgendes absprechen:

- Die Preise (einschließlich aller Gebühren, Kosten, Rabatte oder anderer Preisgestaltungspraktiken oder -strategien), die sie für ein Produkt oder eine Dienstleistung berechnen.
- Ihre Verkaufsbedingungen.
- Die Gebiete, in denen jedes Unternehmen seine Produkte verkaufen wird.
- Die Kunden, an die jedes Unternehmen seine Produkte verkaufen wird.
- Ob an einen bestimmten Kunden verkauft werden soll oder nicht.
- Eine familiäre oder romantische Beziehung zu einem Untergebenen, Lieferanten oder Kunden.

D. Genauigkeit der Aufzeichnungen

Alle Vermögenswerte, Verbindlichkeiten, Einnahmen, Ausgaben und Geschäftstransaktionen müssen in den Büchern und Aufzeichnungen von CONMED gemäß den geltenden Gesetzen vollständig und genau wiedergegeben werden. Rechnungslegungsgrundsätze und die Finanzrichtlinien von CONMED. Es werden keine geheimen oder außerbilanziellen Konten für irgendwelche Zwecke eingerichtet oder geführt. Die Fälschung von Aufzeichnungen oder Dokumenten oder die absichtliche Falschdarstellung von Informationen ist strengstens untersagt und kann zivil- und strafrechtliche Konsequenzen für das Unternehmen und einzelne Zuwiderhandelnde nach sich ziehen.

E. Chancengleichheit bei der Beschäftigung

CONMED ist ein Arbeitgeber, der Chancengleichheit bietet, und diskriminiert nicht aufgrund eines gesetzlich geschützten Status oder einer gesetzlich geschützten Eigenschaft, einschließlich des Status als geschützte Veteranen oder Menschen mit Behinderungen, oder wie es durch lokale, staatliche und bundesstaatliche Gesetze/Verordnungen im Herkunftsland verboten ist.

F. Arbeitsumfeld

CONMED sorgt für einen sicheren und drogenfreien Arbeitsplatz, der frei von Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Ethnizität, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, nationaler Herkunft, Staatsbürgerschaft, Familienstand, Veteranenstatus oder anderen verbotenen Faktoren ist. Die Mitarbeiter müssen sich stets professionell und verantwortungsbewusst verhalten und dürfen sich niemals rassistischen, religiösen oder anderen Stereotypen, abwertenden Witzen oder Gesten, körperlichen oder verbalen Äußerungen sexueller, rassistischer oder diffamierender Art, einschüchternden oder aggressiven Handlungen, unangemessenem Humor oder der Zurschaustellung anstößiger Materialien hingeben. Mitarbeiter, leitende Angestellte und Führungskräfte dürfen nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder illegalen Drogen stehen (oder legale Drogen missbrauchen), während sie Aufgaben für oder im Namen von CONMED erfüllen. In bestimmten Fällen, in denen Alkohol bei einer Geschäftsveranstaltung erlaubt ist, müssen die Mitarbeiter sicherstellen, dass ihr Verhalten professionell, verantwortungsbewusst und sicher ist und dass der Alkoholkonsum begrenzt ist und nicht zu einem Verhalten führt, das unangemessen ist oder sie selbst oder das Unternehmen in Verlegenheit bringen könnte.

G. Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn die persönlichen Interessen einer Person im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens stehen, in einem Spannungsverhältnis dazu stehen oder diese beeinträchtigen. Mitarbeiter müssen potenzielle Interessenkonflikte offenlegen. Die Nichtoffenlegung eines Interessenkonflikts stellt einen Verstoß gegen die Interessenkonfliktrichtlinie des Unternehmens dar. Ein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder eine Führungskraft darf niemals seine Position im Unternehmen nutzen oder versuchen zu nutzen, um sich selbst, seiner Familie oder einer anderen Person einen unrechtmäßigen persönlichen Vorteil zu verschaffen. Jeder Mitarbeiter, leitende Angestellte und jede Führungskraft, der/die von einem Interessenkonflikt oder einem unzulässigen persönlichen Vorteil Kenntnis hat oder befürchtet, dass ein Konflikt entstehen könnte, muss die Angelegenheit umgehend mit der Compliance-Abteilung von CONMED besprechen.

H. Geschäftschancen

Mitarbeiter, leitende Angestellte und Führungskräfte sind CONMED gegenüber zur Loyalität verpflichtet, um die legitimen Interessen von CONMED zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt. Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Führungskräften ist es untersagt, mit CONMED zu konkurrieren oder Gelegenheiten, die CONMED rechtmäßig zustehen, für sich selbst zu nutzen oder an andere zur persönlichen Bereicherung umzuleiten. Mitunter ist es schwierig,

Da CONMED ein börsennotiertes Unternehmen ist, müssen wir sicherstellen, dass die Finanzberichte und Berichte des Unternehmens die Finanzen des Unternehmens korrekt und genau wiedergeben. Die Fälschung von Aufzeichnungen ist illegal und gefährdet unsere Fähigkeit, diese Verpflichtung zu erfüllen. Aus diesem Grund:

- Müssen die Rechnungen korrekt und vollständig sein und den tatsächlichen Preis für die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens widerspiegeln.
- Dürfen Mitarbeiter niemals unregistrierte Gelder, Vermögenswerte, Verpflichtungen oder Verbindlichkeiten für irgendeinen Zweck schaffen oder aufrechterhalten.
- Müssen Spesenabrechnungen und Rechnungen, die zur Erstattung oder Zahlung eingereicht werden, immer wahrheitsgemäß und genau sein und dürfen niemals zu betrügerischen Zwecken verwendet werden.
- Dürfen Unternehmenszahlungen jeglicher Art von der Finanzabteilung nur nach Vorlage entsprechender Unterlagen und Genehmigung durch eine befugte Person vorgenommen werden.

Was ist ein Interessenkonflikt? Interessenkonflikte gibt es in vielen Formen. Zu den häufigeren Interessenkonflikten gehören:

- Beteiligungen an Unternehmen, die mit dem Geschäft oder dem Betrieb von CONMED konkurrieren (abgesehen von nominalen Beträgen bei börsennotierten Unternehmen).
- Annahme oder Gewährung von Geschenken oder Unterhaltung durch Lieferanten oder Kunden.
- Tätigkeit als leitender Angestellter, Führungskraft, Mitarbeiter oder Berater für ein anderes Unternehmen als CONMED (es sei denn, dies geschieht auf Ersuchen oder mit Zustimmung der Geschäftsleitung).
- Eine familiäre oder romantische Beziehung zu einem Untergebenen, Lieferanten oder Kunden.

die Grenze zwischen persönlichen und Unternehmensvorteilen zu ziehen, und manchmal sind sowohl persönliche *als auch* Unternehmensvorteile involviert. In unklaren Situationen sollte die Compliance-Abteilung im Voraus um Rat gefragt werden.

I. Ordnungsgemäße Verwendung von Unternehmensvermögen

Alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Führungskräfte müssen die Vermögenswerte des Unternehmens, einschließlich des geistigen Eigentums, der digitalen Vermögenswerte und der Informationssysteme, schützen und deren effiziente Nutzung für legitime Geschäftszwecke sicherstellen. Ein unvorsichtiger oder unverantwortlicher Umgang mit Unternehmenseigentum kann zu Diebstahl, Beschädigung oder Verschwendung führen und sich direkt auf die Rentabilität des Unternehmens auswirken.

J. Vertraulichkeit

Mitarbeiter, leitende Angestellte und Führungskräfte können im Besitz vertraulicher Informationen über CONMED, seine Tochtergesellschaften oder Abteilungen, Lieferanten, Joint-Venture-Partner oder Fusions- und Übernahmepäne sein. Wenn diese Informationen noch nicht der allgemeinen Öffentlichkeit oder Investoren bzw. potenziellen Investoren bekannt gegeben wurden, sind die Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Führungskräfte dazu verpflichtet, die Vertraulichkeit aller Informationen zu wahren, es sei denn, deren Offenlegung ist genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben. Es ist wichtig, dass alle nicht für die Öffentlichkeit bestimmten Informationen vertraulich behandelt werden, da sich aus der (absichtlichen oder versehentlichen) Offenlegung vertraulicher Informationen ernsthafte Konsequenzen für das Unternehmen oder Einzelpersonen ergeben können. Kein Mitarbeiter, leitender Angestellter und jede Führungskraft darf vertrauliche oder geschützte Informationen, die er im Rahmen seiner Beziehung zu CONMED erhalten hat, zu seinem persönlichen Vorteil nutzen oder unbefugt an Dritte weitergeben. Zu den vertraulichen oder geschützten Informationen gehören alle nicht öffentlichen Informationen, die für Konkurrenten oder Investoren von Nutzen sein oder CONMED oder seinen Kunden schaden könnten, wenn sie offengelegt werden.

Vertrauliche Informationen, geschützte Informationen und Geschäftsgeheimnisse sind für die Interessen und den Erfolg von CONMED von entscheidender Bedeutung. Beispiele hierfür sind:

- Informationen oder Daten, zu deren vertraulicher Behandlung das Unternehmen gesetzlich oder vertraglich verpflichtet ist.
- Finanzdaten über das Unternehmen und seine finanzielle Leistung.
- Informationen über die Geschäftspläne, Prognosen, Budgets, Expansionen, Akquisitionen oder Veräußerungen, potenzielle neue Produkte, Märkte oder Kunden des Unternehmens.
- Wissenschaftliche Daten, Laborergebnisse sowie klinische und andere Studiendaten.

K. Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Verordnungen

CONMED hält sich an alle Gesetze, Regeln und Vorschriften, die für ein Medizintechnikunternehmen gelten, und es liegt in der persönlichen Verantwortung jedes Mitarbeiters, jedes leitenden Angestellten und jeder Führungskraft, die durch diese Gesetze, Regeln und Vorschriften auferlegten Standards und Einschränkungen einzuhalten. Dazu gehören unter anderem die Einhaltung der Offenlegungspflichten für Wertpapiere, des Food and Drug Act, des Foreign Corrupt Practices Act, der Anti-Kickback-Gesetze, der Gesetze der Securities and Exchange Commission und aller anderen gesetzlichen, behördlichen oder Qualitätsanforderungen, die möglicherweise anwendbar sind.

L. Handel mit Wertpapieren des Unternehmens

CONMED ist ein börsennotiertes Unternehmen, was bedeutet, dass Mitarbeiter, Führungskräfte und leitende Angestellte alle geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften einhalten müssen. Kein Angestellter, leitender Angestellter und keine Führungskraft darf auf der Grundlage wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen (auch bekannt als „Insiderhandel“) illegal Wertpapiere kaufen, verkaufen oder mit ihnen handeln, unabhängig davon, wie diese Informationen erlangt wurden. Der Kauf oder Verkauf von Unternehmensaktien oder das Anbieten von Handelsempfehlungen an andere auf der Grundlage wesentlicher nicht öffentlicher Informationen ist illegal und kann für das Unternehmen und die betreffenden Personen zu erheblichen zivil- oder strafrechtlichen Strafen führen. Nur autorisiertes Personal darf sich in öffentlichen oder sozialen Medien äußern oder öffentliche Erklärungen über das Unternehmen abgeben. Weitere Informationen finden Sie in der CONMED-Insiderhandelsrichtlinie.

M. Pflicht zur Meldung von Verstößen; Wie Verstöße gemeldet werden

Jeder Mitarbeiter, leitender Angestellter und jede Führungskraft, der von einem bestehenden oder vermuteten Verstoß gegen Gesetze, Regeln, Vorschriften oder diesen Kodex Kenntnis erlangt, ist verpflichtet, die Bedenken unverzüglich auf eine der folgenden Arten zu melden:

- 1) Kontaktieren Sie die Compliance-Abteilung von CONMED telefonisch oder per E-Mail unter compliance@conmed.com
- 2) Wenden Sie sich an die Ethik-Hotline von CONMED (Sie können anonym bleiben, wenn Sie dies wünschen):
 - Telefon: +1 844-238-8430 (siehe [diesen Link](#) für eine Liste der weltweiten Nummern)
 - Online: conmed.ethicspoint.com

Auf Anweisung des Vice President of Compliance werden die zuständigen Stellen alle glaubwürdigen Berichte über vermutetes Fehlverhalten prüfen und untersuchen, um eine angemessene Reaktion sicherzustellen. Untersuchungen werden, soweit möglich, vertraulich durchgeführt. Jede Person, die zur Teilnahme an einer Compliance-Untersuchung aufgefordert wird, ist dazu verpflichtet, bei der Untersuchung zu kooperieren und den Ermittlern rechtzeitig wahrheitsgemäße und genaue Informationen bereitzustellen. Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen gegen diesen Kodex oder andere Richtlinien werden von der zuständigen Geschäftsleitung nach Rücksprache mit der Compliance-Abteilung, der Rechtsabteilung, der Personalabteilung und, soweit erforderlich, dem zuständigen Compliance-Ausschuss von CONMED festgelegt.

Das Versäumnis, einen bekannten oder vermuteten Verstoß gegen diesen Kodex oder gegen geltende Gesetze oder Vorschriften zu melden, stellt selbst einen Verstoß gegen diesen Kodex dar. Jeder Mitarbeiter, der sich nicht sicher ist, ob ein Problem gemeldet werden muss, sollte die Situation so bald wie möglich mit der Compliance-Abteilung besprechen.

2. Nicht-Vergeltungsrichtlinie und Schutz bei der Meldung von Verstößen

Es verstößt gegen die Unternehmensrichtlinien, wenn ein Mitarbeiter, ein leitender Angestellter oder eine Führungskraft einen Mitarbeiter entlässt, suspendiert, bedroht, ermahnt, belästigt oder in irgendeiner Form diskriminiert oder nachteilige Maßnahmen ergreift, um Vergeltung für einen Mitarbeiter zu üben, der in gutem Glauben einen Verstoß gegen diesen Kodex (oder andere Richtlinien) meldet oder anderweitig auf Ersuchen der Compliance-Abteilung an einer Untersuchung mitwirkt. Wenn ein Mitarbeiter glaubt, dass er aufgrund einer in gutem Glauben erfolgten Meldung nachteilige dienstrechtliche Konsequenzen erfahren hat, muss er sich umgehend an die Personalabteilung und die Compliance-Abteilung von CONMED wenden. Berichte über Vergeltungsmaßnahmen werden ernst genommen und umgehend untersucht.

3. Ausnahmen und Verzicht

Unter bestimmten, begrenzten Umständen kann es ratsam oder im besten Interesse des Unternehmens sein, einen Verzicht oder eine Ausnahme von einer Bestimmung dieses Kodex zuzulassen. In solchen Situationen sollte sich ein Mitarbeiter oder leitender Angestellter, der eine Ausnahmegenehmigung beantragt, an die Compliance-Abteilung von CONMED wenden, die eine solche Ausnahmegenehmigung nach eigenem Ermessen erteilen kann. Alle Ausnahmen oder Verzichtserklärungen zum Kodex für leitende Angestellte oder Führungskräfte des Unternehmens müssen dem Board of Directors oder einem Ausschuss des Boards schriftlich vorgelegt werden, das alle derartigen Ausnahmen oder Verzichtserklärungen gegenüber den Anteilseignern von CONMED offenlegen muss.