



Código de ética y conducta empresarial

Estimado equipo de CONMED:

En CONMED, a cada persona se le ha confiado la profunda responsabilidad de mejorar vidas mediante el desarrollo y suministro de dispositivos médicos seguros, eficaces e innovadores. Al perseguir esta misión, debemos cumplir con los estándares más altos de conducta ética, profesionalismo y cumplimiento legal. Esta carta sirve para reafirmar nuestro compromiso colectivo con una cultura de integridad y responsabilidad.

Nuestro Código de ética y conducta empresarial es la base sobre la que se asienta nuestra reputación.



Refleja nuestros valores fundamentales y orienta nuestra conducta en todas las actividades empresariales, no solo para cumplir la ley, sino también para mantener la confianza que nos depositan los pacientes, los profesionales sanitarios, las autoridades reguladoras y la comunidad en general.

En nuestra organización, nos comprometemos a fomentar un lugar de trabajo respetuoso, inclusivo y equitativo. La pertenencia es importante en CONMED. Valoramos la diversidad y esperamos que todas las personas se traten con dignidad y profesionalismo. Además, debemos evitar los conflictos de intereses y revelar cualquier situación en la que los intereses personales puedan interferir en nuestras responsabilidades para con la Empresa. Al cumplir estos principios, no solo protegemos a nuestra empresa y a sus partes interesadas, sino que también contribuimos significativamente al avance de la atención sanitaria mundial.

En CONMED, hacemos las cosas de la manera correcta.

Atentamente,

Pat Beyer
Presidente y director ejecutivo

Los cinco pilares de CONMED

En CONMED, nos esforzamos por alcanzar la excelencia y siempre buscamos formas de mejorar. Nuestro compromiso constante con la obtención de resultados excepcionales respalda la misión de la Empresa de capacitar a médicos de todo el mundo para ofrecer resultados excepcionales a los pacientes. Estos cinco pilares fundamentales son la base integral de nuestra empresa, cultura y éxito:



HACEMOS
las cosas de la
manera correcta.



ASUMIMOS
y cumplimos
compromisos.



OPERAMOS
con urgencia.



CREEMOS
en el poder
del talento
comprometido.



OFRECEMOS
resultados
excepcionales.

Introducción

El Código de ética y conducta empresarial de CONMED (el “Código”) se aplica a CONMED Corporation y a sus filiales y agentes controlados de todo el mundo. Se aplica a todos los directores, funcionarios y empleados de CONMED: desde el director ejecutivo, el director de Finanzas, el controlador y la dirección ejecutiva, hasta los supervisores de fabricación, los representantes de ventas y los empleados por horas.

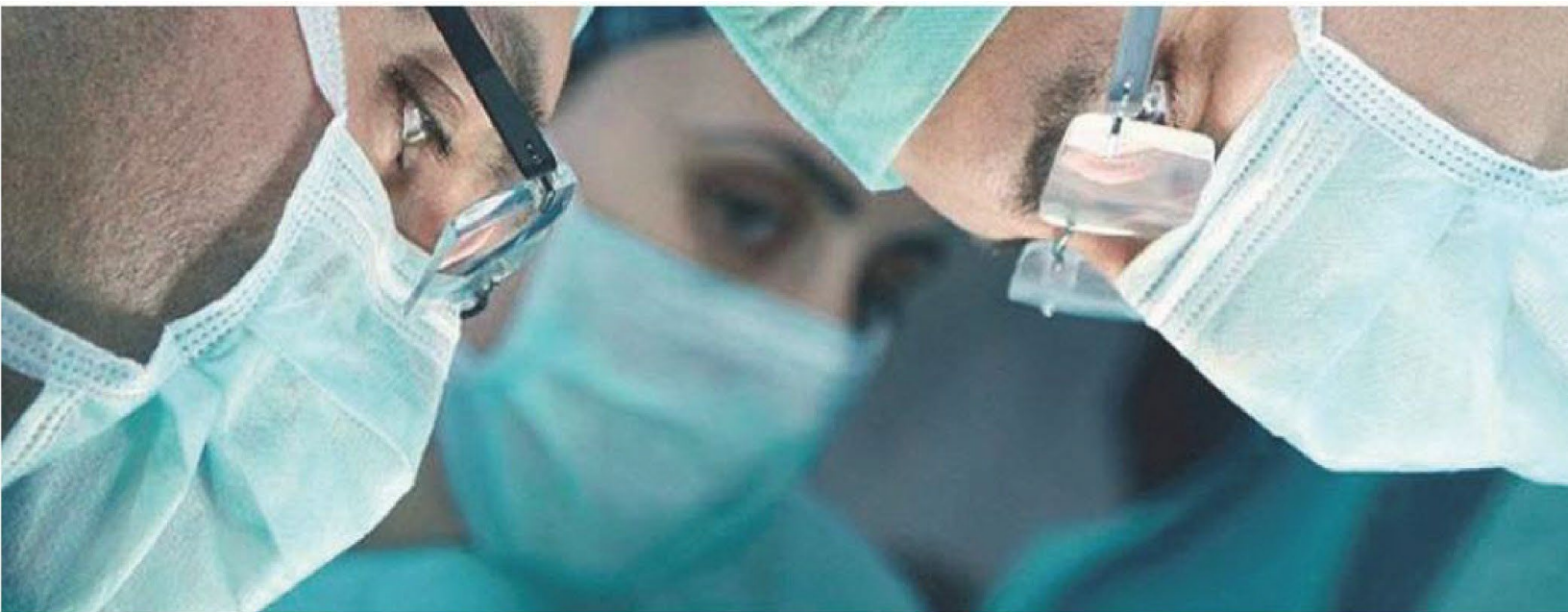
En el Código se establece las normas que nos hemos comprometido a cumplir y se describen los principios y valores fundamentales que forman la base de cómo operamos y tomamos decisiones. Los principios del Código se aplican además a través de políticas, procedimientos y formación corporativa, que deben cumplirse como condición para el empleo.

El Código guía nuestras actividades cotidianas y nos compromete con los siguientes principios:

- Cumpliremos las leyes.
- Nos esforzaremos por generar confianza, mostrar respeto y obrar con integridad.
- Tendremos en cuenta el efecto que nuestras decisiones tendrán en todas las partes interesadas relevantes y procuraremos lograr resultados justos.

La reputación y el éxito de CONMED dependen de que cada director, funcionario, gerente, empleado y representante actúe de manera ética y legal en todo momento. En consecuencia, todos asumimos la responsabilidad personal de cumplir con este Código.

Este Código, que puede actualizarse de vez en cuando, no sustituye la responsabilidad de utilizar el buen juicio y el sentido común. En este Código tampoco se describen todas las leyes aplicables ni todas las políticas de la empresa. El incumplimiento de los estándares establecidos en este Código u otras políticas de CONMED puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluso hasta la desvinculación.



1. Normas de conducta empresarial

Los siguientes estándares de conducta empresarial especifican nuestras expectativas mínimas para los empleados, funcionarios y directores al desempeñar sus funciones en nombre de CONMED. Dado que estas normas no pueden anticipar los hechos de cada situación, es importante dirigir las preguntas a los expertos en la materia o al Departamento de Cumplimiento cuando haya dudas. Además, toda conducta empresarial debe considerarse y aplicarse en el marco de las leyes y costumbres de las jurisdicciones en las que desarrollamos nuestra actividad.

Todas las actividades empresariales deben llevarse a cabo con el máximo nivel de integridad. Motivos como “no es ilegal” o “todo el mundo lo hace” no son excusas aceptables para violar nuestras normas de conducta empresarial. Los departamentos de Cumplimiento, Asuntos Legales y Recursos Humanos de CONMED son responsables de hacer cumplir estas normas y los departamentos de Asuntos Legales y Cumplimiento tienen autoridad para interpretar estas políticas según se apliquen a circunstancias específicas. Ante cualquier duda relacionada con la interpretación o aplicación de estas políticas, se deberá consultar al Departamento de Cumplimiento de CONMED.

A. Calidad y seguridad

Nuestros productos se utilizan a diario en todo el mundo para diagnosticar, tratar y mejorar las afecciones de salud, lo que permite que los pacientes vivan mejor y lleven una vida más saludable. Por ello, nuestros productos se diseñan y fabrican teniendo en cuenta la salud y la seguridad de nuestros pacientes y clientes como prioridad. CONMED se compromete a mantener un sistema de calidad que ofrezca productos y servicios seguros y eficaces, que satisfagan o superen las necesidades, requisitos y expectativas de los pacientes, clientes y partes interesadas de la empresa. CONMED cumplirá con todas las normas legales y regulatorias, y las obligaciones de inspección, obtención de pruebas y notificación se completarán de manera precisa, adecuada y oportuna.

B. Trato justo

Logramos el éxito mediante prácticas empresariales justas y honestas y no buscamos ventajas competitivas a través de prácticas comerciales ilegales o poco éticas. Cada empleado, funcionario y directivo debe tratar de manera justa a los prestadores de servicios, clientes, proveedores, competidores y empleados de la Empresa. Ningún empleado, funcionario o directivo podrá aprovecharse injustamente de una persona mediante la manipulación, la ocultación, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos sustanciales o cualquier otra práctica desleal. CONMED cumplirá con las leyes antimonopolio (también conocidas como leyes de competencia) en cada jurisdicción donde se realicen operaciones. No participaremos en la fijación ilegal de precios, asignación de mercados o clientes, ni manipulación de licitaciones. No ofreceremos ni pagaremos sobornos a ninguna persona o entidad.

C. Pagos indebidos

Los pagos o transferencias de valor a médicos y otros profesionales sanitarios se realizarán de acuerdo con todas las leyes, códigos y regulaciones, y conforme a las políticas de CONMED en relación con las interacciones con profesionales sanitarios. CONMED no realizará ningún pago indebido a profesionales sanitarios, funcionarios gubernamentales o no gubernamentales, clientes, empleados, personas o entidades, así como tampoco CONMED solicitará ni aceptará ningún pago indebido de proveedores, clientes o cualquier persona que pretenda hacer negocios con la Empresa. El negocio de CONMED implica acuerdos con instituciones o profesionales sanitarios que están sujetos a leyes y códigos globales. Además, están prohibidos los pagos indebidos o sobornos si su propósito es influir en cualquier acto o decisión de un profesional sanitario o funcionario gubernamental. Los funcionarios gubernamentales no solo incluyen a los líderes electos y empleados de organismos de gobierno, sino que también pueden incluir a empresas y empleados de organismos o empresas que sean propiedad del gobierno (por ejemplo, hospitales gubernamentales y médicos empleados por hospitales gubernamentales, lo cual es común fuera de Estados Unidos). Los funcionarios gubernamentales incluyen a los líderes electos y empleados de organismos de gobierno, y también pueden incluir a empresas y empleados de organismos o empresas que sean propiedad del gobierno (por ejemplo, hospitales gubernamentales y médicos empleados por hospitales gubernamentales, lo cual es común fuera de Estados Unidos). Antes de ofrecer o realizar cualquier pago a un funcionario gubernamental, debe consultar al Departamento de Cumplimiento. Es fundamental garantizar el cumplimiento de las políticas y los procedimientos de la Empresa en relación con dichos profesionales sanitarios y funcionarios gubernamentales. Se proporciona formación sobre este tema de manera periódica.

Los empleados nunca podrán coordinar con ningún competidor lo siguiente:

- los precios (incluyendo cualquier comisión, coste, descuento u otras prácticas o políticas de precios) que cobrarán por un producto o servicio;
- sus términos o condiciones de venta;
- los territorios en los que cada empresa venderá sus productos;
- los clientes a los que cada empresa venderá sus productos;
- realizar ventas o no a un cliente en particular;
- una relación familiar o afectiva con un subordinado, proveedor o cliente.

D. Precisión de los registros

Todos los activos, pasivos, ingresos, gastos y transacciones comerciales deben reflejarse de manera completa y precisa en los libros y registros de CONMED, de conformidad con las leyes aplicables, los principios contables y las políticas financieras de CONMED. No se establecerán ni mantendrán cuentas secretas o fuera de balance por ningún motivo. Está estrictamente prohibida la falsificación de cualquier registro o documento o la tergiversación intencionada de información, lo que podría dar lugar a la aplicación de sanciones civiles y penales para la Empresa y los infractores en particular.

E. Igualdad de oportunidades de empleo

CONMED es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y no discrimina por ningún estado o característica con protección legal, incluida la condición de veterano protegido o persona con discapacidad, o según las prohibiciones establecidas en las leyes/regulaciones locales, estatales y federales en el país de origen.

F. Entorno de trabajo

CONMED mantendrá un lugar de trabajo seguro y libre de drogas, sin discriminación ni acoso por motivos de raza, color, religión, género, edad, orientación sexual, discapacidad, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o de veterano, o cualquier otro factor prohibido. Los empleados deben comportarse siempre de forma profesional y responsable y no aplicar nunca estereotipos raciales, religiosos o de otro tipo, hacer bromas o gestos despectivos, exhibir conductas físicas o verbales de carácter sexual, racista o difamatorio, hacer actos intimidatorios o agresivos, humor inapropiado o exhibición de material ofensivo. Los empleados, funcionarios y directores no pueden estar bajo la influencia del alcohol o de drogas ilegales (o abusar de drogas legales) mientras realizan funciones para o en nombre de CONMED. En determinadas circunstancias en las que se permita el consumo de alcohol en un evento empresarial, los empleados deben asegurarse de que su conducta siga siendo profesional, responsable y segura, y de que el consumo sea limitado y no dé lugar a un comportamiento inapropiado o que pueda causar vergüenza propia o a la Empresa.

G. Conflictos de intereses

Habrá conflicto de intereses cuando el interés privado de una persona resulte incompatible, entre en conflicto o interfiera en los intereses de la Empresa, o bien cuando parezca ser incompatible, entrar en conflicto o interferir en ellos. Los empleados deben revelar los conflictos de interés potenciales o percibidos. No revelar un conflicto de interés constituye una violación de la Política de conflictos de intereses de la Empresa. Un empleado, funcionario o director nunca debe usar o intentar usar su posición en la empresa para obtener un beneficio personal indebido para sí mismo, para su familia o para cualquier otra persona. Cualquier empleado, funcionario o director que tenga conocimiento de un conflicto de interés o de un beneficio personal indebido, o que le preocupe la posibilidad de que se produzca un conflicto, tiene la obligación de comentar el asunto con el Departamento de Cumplimiento de CONMED de manera oportuna.

H. Oportunidades empresariales

Los empleados, funcionarios y directores tienen el deber de lealtad para promover los intereses legítimos de CONMED cuando se presente la oportunidad de hacerlo. Se prohíbe a los empleados, funcionarios y directores competir con CONMED o apropiarse de oportunidades que le correspondan legítimamente a CONMED, así como desviarlas a terceros para beneficio personal. A veces es difícil trazar una línea entre los beneficios personales y los de la Empresa, y en ocasiones hay beneficios tanto personales como de la Empresa involucrados. En situaciones poco claras, se recomienda consultar al Departamento de Cumplimiento para obtener orientación con antelación.

Dado que CONMED es una empresa pública, debemos asegurarnos de que en los estados contables e informes de la Empresa se registren correctamente y con precisión las finanzas de la Empresa. La falsificación de registros es ilegal y pone en peligro nuestra capacidad para cumplir con esta obligación. Por consiguiente:

- Las facturas deben ser precisas, estar completas y reflejar el precio real cobrado por los productos y servicios de la Empresa.
- Los empleados en ningún caso podrán asumir ni mantener fondos, activos, obligaciones o pasivos no registrados con ningún fin.
- Los informes de gastos y las facturas presentadas para su reembolso o pago deben ser siempre veraces y precisos, y nunca deben utilizarse con fines fraudulentos.
- Los pagos de cualquier tipo por parte de la Empresa solo pueden ser efectuados por el Departamento de Finanzas después de que se haya presentado la documentación adecuada y una persona autorizada la haya aprobado.

¿Qué es un conflicto de intereses? Los conflictos de intereses adoptan muchas formas. Algunos de los conflictos más comunes son:

- una participación en cualquier empresa que compita con el negocio o las operaciones de CONMED (a excepción de las cantidades nominales correspondientes a empresas que cotizan en bolsa);
- el ofrecimiento o la recepción de regalos o invitaciones de proveedores o clientes;
- el ejercicio como funcionario, director, empleado o consultor en nombre de cualquier empresa que no sea CONMED (a menos que sea a petición o con la aprobación de la dirección ejecutiva);
- una relación familiar o afectiva con un subordinado, proveedor o cliente.

I. Uso adecuado de los activos de la Empresa

Todos los empleados, funcionarios y directores deben proteger los activos de la Empresa, incluida la propiedad intelectual, los activos digitales y los sistemas de información, y garantizar su uso eficiente para fines empresariales legítimos. Ser descuidado o irresponsable con los bienes de la Empresa puede dar lugar a robos, daños o despilfarros y repercutir directamente en la rentabilidad de la Empresa.

J. Confidencialidad

Los empleados, funcionarios y directivos pueden estar en posesión de información confidencial sobre CONMED, sus filiales o divisiones, proveedores, partes de empresas conjuntas o planes de fusión y adquisición. Cuando no se haya comunicado dicha información al público o a los inversores o posibles inversores, los empleados, funcionarios y directivos deben mantener la confidencialidad de toda la información, excepto cuando la divulgación esté autorizada o sea obligatoria por ley. Es importante que cualquier información que no sea pública se mantenga de manera confidencial, ya que la divulgación (intencional o accidental) de información confidencial puede acarrear graves consecuencias para la empresa o las personas. Ningún empleado, funcionario o directivo puede utilizar para beneficio personal, ni divulgar sin autorización a terceros, cualquier información confidencial o propietaria obtenida a través de una relación con CONMED. La información confidencial o propietaria incluye toda la información no pública que podría ser útil para competidores o inversores o bien podría ser perjudicial para CONMED o sus clientes si se divulgara.

La información confidencial, la información propietaria y los secretos comerciales son vitales para los intereses y el éxito de CONMED. Por ejemplo:

- la información o los datos que la Empresa esté obligada por ley o por contrato a mantener como confidenciales;
- los datos financieros sobre la Empresa y su rendimiento;
- la información sobre planes de negocio, previsiones, presupuestos, expansión, adquisiciones o desinversiones de la Empresa, así como también posibles nuevos productos, mercados o clientes;
- datos científicos, resultados de laboratorio, datos de estudios clínicos y de otro tipo.

K. Cumplimiento de leyes, normas y reglamentos

CONMED cumple con todas las leyes, normas y reglamentos que se aplican a una empresa de tecnología médica, y es responsabilidad personal de cada empleado, funcionario y directivo cumplir con las normas y restricciones impuestas por dichas leyes, normas y reglamentos. Esto incluye, entre otras cosas, el cumplimiento de normas de divulgación de valores, de la Ley de Alimentos y Medicamentos, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero, las leyes antisoborno, las leyes de la Comisión de Valores y Bolsa, y cualquier otro requisito legal, reglamentario o de calidad que pueda ser aplicable.

L. Negociación de valores de la Empresa

CONMED es una empresa que cotiza en bolsa, lo que significa que los empleados, funcionarios y directivos deben cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables. Ningún empleado, funcionario o directivo puede comprar, vender o negociar ilegalmente valores en función de información material no pública (también conocida como “información privilegiada”), independientemente de cómo se haya obtenido dicha información. Comprar o vender acciones de la Empresa u ofrecer asesoramiento sobre operaciones a otra persona en función de información material no pública es ilegal y puede someter a la Empresa y a las personas implicadas a importantes sanciones civiles o penales. Solo el personal autorizado puede hacer comentarios en medios públicos o redes sociales o emitir declaraciones públicas sobre la Empresa. Para más información, consulte la Política de uso de información privilegiada de CONMED.

M. Obligación de denunciar infracciones; cómo hacer la denuncia

Todo empleado, funcionario o directivo que tenga conocimiento de una infracción existente o la sospecha de una infracción de las leyes, normas o reglamentos, o del presente Código, tiene la obligación de denunciarlo de inmediato de una de las siguientes maneras:

- 1) Ponerse en contacto con el Departamento de Cumplimiento de CONMED por teléfono o por correo electrónico a compliance@conmed.com
- 2) Ponerse en contacto con la línea directa de Ética de CONMED (puede permanecer en el anonimato si lo desea):
 - Por teléfono: +1 844-238-8430 (consulte [este enlace](#) para ver la lista de números de todo el mundo)
 - En línea: conmed.ethicspoint.com

Por instrucción del vicepresidente de Cumplimiento, el personal responsable revisará e investigará todas las denuncias creíbles de presuntas irregularidades para garantizar una respuesta adecuada. Las investigaciones se llevarán a cabo de manera confidencial, en la medida de lo posible. Cualquier persona convocada para participar en una investigación de cumplimiento tiene el deber de cooperar con la investigación y debe proporcionarle información veraz y precisa al

equipo de investigación de manera oportuna. Las medidas disciplinarias por infracciones de este Código o de otras políticas serán las que determine la dirección pertinente tras consultar con el Departamento de Cumplimiento, el Departamento de Asuntos Legales, el Departamento de Recursos Humanos y, en la medida necesaria, el Comité de Cumplimiento de CONMED.

El hecho de no denunciar una infracción conocida o sospechada de este Código o de cualquier ley o reglamento aplicable constituye en sí mismo una infracción de este Código. Cualquier empleado que dude si un asunto debe denunciarse o no deberá analizar la situación con el Departamento de Cumplimiento lo antes posible.

2. Política de no represalias y protección por la denuncia de infracciones

Va en contra de la política de la Empresa que cualquier empleado, funcionario o directivo despidan, suspenda, amenace, amoneste, acose o discrimine de cualquier forma, o tome cualquier medida adversa como represalia, a un empleado que denuncie de buena fe una infracción de este Código (o de otras políticas) o que colabore de cualquier otro modo en una investigación a petición del Departamento de Cumplimiento. Si algún empleado cree haber sufrido una medida laboral adversa por haber denunciado de buena fe una infracción de este Código, deberá comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos y con el Departamento de Cumplimiento de CONMED de inmediato. Las denuncias de represalias se tomarán en serio y se investigarán con prontitud.

3. Excepciones y exenciones

En ciertas circunstancias limitadas, puede ser aconsejable o estar en el mejor interés de la Empresa permitir una exención o excepción a una disposición de este Código. En tales situaciones, el empleado o funcionario que solicite una exención debe comunicarse con el Departamento de Cumplimiento de CONMED, que podrá otorgar dicha exención o excepción a su exclusivo criterio. Cualquier excepción o exención al Código para funcionarios o directivos de la Empresa debe hacerse por escrito y dirigirse al Consejo de Administración o a un comité del Consejo, quienes deberán divulgar todas las excepciones o exenciones concedidas a las partes interesadas de CONMED.