



enovisTM

Enovis
Verhaltenskodex

*Das
Richtige
tun*



Inhaltsverzeichnis

<p>Verhaltenskodex.....3</p> <p>Grundsaterklärung Und Anwendungsbereich..... 4</p> <p>Zusammenfassung Unserer Leitprinzipien..... 5</p> <p>Eine Offene Kultur Fördern, In Der Bedenken Ohne Angst Vor Vergeltungsmassnahmen Geäussert Werden Können.....8</p> <p style="padding-left: 20px;">Fragen stellen und Verstöße melden.....8</p> <p style="padding-left: 20px;">Anonyme Meldung.....9</p> <p style="padding-left: 20px;">Untersuchung von Meldungen Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen.....9</p> <p style="padding-left: 20px;">Umgang mit Verstößen.....9</p> <p>Im Besten Interesse Des Unternehmens Handeln.....11</p> <p style="padding-left: 20px;">Qualität.....11</p> <p style="padding-left: 20px;">Interessenkonflikte.....11</p> <p style="padding-left: 20px;">Insiderhandel.....13</p> <p style="padding-left: 20px;">Schutz und ordnungsgemäße Nutzung des Unternehmensvermögens.....13</p> <p style="padding-left: 20px;">Enovis Informationssysteme.....13</p> <p style="padding-left: 20px;">Geschäftsunterlagen.....14</p> <p style="padding-left: 20px;">Aufbewahrung von Aufzeichnungen.....14</p> <p style="padding-left: 20px;">Externe Kommunikation.....15</p> <p style="padding-left: 20px;">Vertrauliche Informationen.....15</p> <p style="padding-left: 20px;">Datenschutz.....15</p>	<p>Unsere Mitarbeiter Sind Unser Grösstes Kapital.....17</p> <p style="padding-left: 20px;">Beschäftigung.....17</p> <p style="padding-left: 20px;">Anti-Diskriminierung; Anti-Belästigung.....17</p> <p style="padding-left: 20px;">Sicherheit am Arbeitsplatz.....17</p> <p style="padding-left: 20px;">Drogen- und Substanzmissbrauch.....17</p> <p>Fairer Wettbewerb Und Einhaltung Geltender Gesetze Und Vorschriften.....19</p> <p style="padding-left: 20px;">Unlauterer Wettbewerb/Kartellrecht.....19</p> <p style="padding-left: 20px;">Einfuhrgesetze, Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen.....20</p> <p style="padding-left: 20px;">Antiboykottbestimmungen der Vereinigten Staaten.....21</p> <p style="padding-left: 20px;">Bestechungsgelder.....21</p> <p style="padding-left: 20px;">Geschenke, Gratifikationen und Ausgaben.....22</p> <p style="padding-left: 20px;">Foreign Corrupt Practices Act.....22</p> <p style="padding-left: 20px;">Geschäfte mit der Regierung tätigen oder staatliche Programme oder Fonds einbeziehen.....23</p> <p style="padding-left: 20px;">Politische Spenden und Aktivitäten.....24</p> <p style="padding-left: 20px;">Öffentliche Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz.....24</p> <p style="padding-left: 20px;">Nicht-US-Mitarbeiter.....24</p> <p style="padding-left: 20px;">Verzicht auf oder Änderungen des Verhaltenskodexes für Unternehmen.....25</p> <p style="padding-left: 20px;">Arbeitsverhältnis.....25</p> <p style="padding-left: 20px;">Anerkennung und Schulung.....25</p> <p>Anlage 1.....26</p>
--	--

Verhaltenskodex



Sehr geehrte[®] Mitarbeiter/innen von Enovis,

Das Ziel der Enovis Corporation ist es, die höchsten ethischen Standards bei der Führung unserer Geschäfte einzuhalten. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter, Officers (Vorstände und leitende Führungskräfte) und Directors (Direktoren), unabhängig von ihrer Position oder ihrem Standort, diese Standards verstehen und gewissenhaft umsetzen. Das und nicht weniger erwarten unsere Kunden, Investoren und Geschäftspartner.

Einfach ausgedrückt sind wir alle dafür verantwortlich, Gesetze einzuhalten und ethisch einwandfrei zu handeln. Aber auch wenn dieses Prinzip unsere Geschäftsführung im Allgemeinen bestimmt, kann seine Anwendung in bestimmten Kontexten zusätzliche Leitlinien erfordern.

Dieser Verhaltenskodex, nachfolgend als „Kodex“ bezeichnet, wurde entwickelt, um unseren Mitarbeitern zu helfen, die für unser Geschäft geltenden Gesetze und Richtlinien und unsere internen ethischen Standards zu verstehen und einzuhalten. Auch wenn dieser Kodex nicht alle Verhaltensfragen beantworten kann, die in unserem Geschäft auftreten können, enthält er unsere Leitprinzipien und dient dazu, Sie auf Situationen aufmerksam zu machen, die besondere Aufmerksamkeit oder Anleitung erfordern.

Eine Kopie dieses Kodex wurde jedem Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. Wenn Sie diesen nicht

mehr greifbar haben, können Sie eine weitere Kopie von Ihrem Human Resources Manager (Personalverantwortlichen) erhalten oder auf eine elektronische Kopie des Kodex zugreifen, die unter <http://ir.enovis.com/corporate-governance> und auf Ihrer Intranet-Site verfügbar ist. Der Kodex wird regelmäßig überprüft und aktualisiert und wir bitten jeden von Ihnen, ihn regelmäßig zu lesen und sich erneut auf die in ihm dargelegten Standards zu verpflichten.

Wie Sie bei der Lektüre des Kodex feststellen werden, trägt die Meldung potenzieller Probleme durch unsere Mitarbeiter wesentlich dazu bei, dass Enovis seine hohen ethischen Standards aufrechterhält und die geltenden Gesetze einhält. Wenn Sie etwas bemerken, das gegen diese Standards verstoßen könnte oder uns daran hindert, unsere rechtlichen und ethischen Verpflichtungen vollständig einzuhalten, nutzen Sie bitte die unten beschriebenen Meldemechanismen. Vertrauen ist schwer zu gewinnen und leicht zu verlieren. Der Ruf von Enovis liegt in unseren Händen. Wir zählen auf Ihr volles Engagement, den Ruf von Enovis für Integrität auch in Zukunft aufrechtzuerhalten und zu verbessern.

Hochachtungsvoll,
Matthew Trerotola
Chief Executive Officer (Vorstandsvorsitzender)

GRUNDSATZERKLÄRUNG UND ANWENDUNGSBEREICH

Unsere Integrität ergibt sich aus den Handlungen jedes Mitarbeiters. Für die Pflege und die Aufrechterhaltung dieser Integrität tragen wir alle Verantwortung. Integrität wird gewahrt, indem wir unser weltweites Geschäft nach den höchsten ethischen Standards und unter Einhaltung aller geltenden Gesetze betreiben. Dieser Kodex soll Ihnen als Orientierungshilfe bei der Durchführung von Geschäftsaktivitäten im Auftrag von Enovis dienen. Enovis verlangt nicht nur die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Standards, sondern erwartet auch von jedem Mitarbeiter und Vertreter, dass er alle Aktivitäten verantwortungsbewusst und ethisch einwandfrei durchführt.

Für die Zwecke dieses Kodex bezeichnen die Wörter „Enovis“ und „Unternehmen“ die Enovis Corporation und jede ihrer Tochtergesellschaften, einschließlich der Enovis-Tochtergesellschaft, die Sie beschäftigt, und das Wort „Mitarbeiter“ bezeichnet alle Handelsvertreter, Vertreter, „unabhängige Auftragnehmer, Berater, Mitarbeiter, leitende Angestellte und, wenn sie im Namen von Enovis handeln, die Directors (Direktoren) von Enovis.

Dieser Kodex wurde vom Board of Directors (Verwaltungsrat) der Enovis Corporation verabschiedet, um die Verpflichtung von Enovis zu ethischen Verhaltensstandards und zur Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, Regeln und Vorschriften zu fördern. Es ist wichtig zu verstehen, dass dieser Kodex eine Mindestanforderung darstellt, die stets befolgt werden muss. Kein Kodex kann alle möglichen Fragen oder Geschäftspraktiken abdecken - daher sollten Sie im Zweifelsfall fragen, bevor Sie handeln.

Jeder Mitarbeiter, einschließlich aller unserer Handelsvertreter, Vertreter, unabhängigen Auftragnehmer und Berater, ist für die Einhaltung dieses Kodex verantwortlich und muss mindestens einmal jährlich schriftlich bestätigen, dass er diesen Kodex gelesen und verstanden hat. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, diesen Kodex einzuhalten, Fragen zu stellen, wenn sie Zweifel an der bestmöglichen Vorgehensweise haben, und mögliches Fehlverhalten unverzüglich nach Bekanntwerden zu melden. Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die Weitergabe des Kodex an jeden einzelnen ihrer Mitarbeiter sicherzustellen, ihre

Mitarbeiter dabei zu unterstützen, diesen Kodex zu verstehen und einzuhalten und die Einhaltung und Durchsetzung dieses Kodex in ihrem Tätigkeitsbereich zu überwachen.

Die Führungskräfte sind auch dafür verantwortlich, zu überwachen, dass unsere Lieferanten, Vertriebspartner und andere Partner („Geschäftspartner“) den Enovis Verhaltenskodex für Geschäftspartner, auf den sie auf unserer Website zugreifen können, oder den Verhaltenskodex der jeweiligen Geschäftseinheit einhalten. Unseren Geschäftspartnern sind Kopien des geltenden Verhaltenskodex für Geschäftspartner auszuhändigen, und es wird erwartet, dass sie sich an die Bestimmungen dieses Kodex halten und diesen bei der Abwicklung von Geschäften mit und für Enovis beachten.

Dieser Kodex gilt für alle Enovis-Geschäftsbereiche in allen Ländern und für alle Enovis-Mitarbeiter weltweit. Enovis verfügt auch über spezifische Richtlinien, die zusätzliche Leitlinien zu vielen der in diesem Kodex behandelten Themen enthalten, ebenso wie bestimmte Geschäftsbereiche von Enovis (wie spezifische Richtlinien und Verfahren für die medizinische Industrie und Vertreter/Händler). Diese Richtlinien sind im Intranet Ihres Geschäftsbereichs oder bei der Compliance- oder Rechtsabteilung erhältlich. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie mit diesen Richtlinien für ihre Geschäftstätigkeit/Position vertraut sind und alle Richtlinien und Verfahren einhalten, die für ihre Geschäftsbereiche und ihre Tätigkeiten als Mitarbeiter gelten. In einigen Fällen können die Regeln einer anderen Richtlinie oder eines anderen örtlichen Gesetzes einen höheren Verhaltensstandard vorschreiben oder restriktiver sein als die im Kodex dargelegten oder umgekehrt.

In diesem Fall wird von Ihnen erwartet, dass Sie die Regel befolgen, die höhere Verhaltensstandards vorschreibt und die restriktiver ist. Wenn eine Enovis-Richtlinie Verhaltensweisen erfordert, die mit diesem Verhaltenskodex in Konflikt stehen, sollten Sie das Problem gegenüber Ihrem Vorgesetzten ansprechen und weiterhin den Kodex einhalten, nicht die Richtlinie. In jedem Fall müssen Sie geltendes Recht und die höchsten Verhaltensstandards einhalten, die von Enovis oder einem Geschäftsbereich von Enovis festgelegt wurden.



ZUSAMMENFASSUNG UNSERER LEITPRINZIPIEN

Dieser Kodex wurde vom Board of Directors (Verwaltungsrat) der Enovis Corporation verabschiedet, um die Verpflichtung von Enovis zu ethischen Verhaltensstandards und zur Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften zu fördern. Es ist wichtig zu verstehen, dass dieser Kodex eine Mindestanforderung ist, die immer befolgt werden muss. Kein Kodex kann alle möglichen Fragen oder Geschäftspraktiken abdecken - daher sollten Sie im Zweifelsfall fragen, bevor Sie handeln.

Allgemein beruht unser Ansatz, unser Geschäft ethisch und integer zu führen und alle geltenden Gesetze einzuhalten, auf vier zentralen Prinzipien:

1. Wir pflegen eine offene Kultur, in der Bedenken geäußert werden können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen;
2. Unsere Mitarbeiter müssen im besten Interesse des Unternehmens handeln;
3. Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Kapital; und
4. Wir sind fair im Wettbewerb und halten uns an die geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften.

Diese Prinzipien werden zunächst zusammengefasst und anschließend die sich daraus ergebenden spezifischen Codes und Standards erörtert.

1. Eine offene Kultur fördern, in der Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen geäußert werden können

Wir tolerieren keine Vergeltungsmaßnahmen und sind bestrebt, ein offenes Umfeld zu schaffen, in dem Bedenken geäußert werden können. Wir haben Richtlinien entwickelt und gepflegt, nach denen Mitarbeiter Fragen zum Kodex stellen und jeden bestehenden oder potenziellen Verstoß gegen diesen Kodex melden können. Mitarbeiter, die in gutem Glauben Fragen im Zusammenhang mit Fehlverhalten vorbringen, können sicher

sein, dass ihre Bedenken ernst genommen und unverzüglich und umfassend in angemessener Weise untersucht werden und dass sie nach geltendem Recht und der Richtlinie von Enovis vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind. Mitarbeiter, die gegen den Kodex verstoßen, unterliegen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung.

2. Im besten Interesse des Unternehmens handeln

Jeder Mitarbeiter muss sich stets ehrlich und ethisch verhalten. Jeder Mitarbeiter muss mit den höchsten Standards der persönlichen und beruflichen Integrität handeln und darf nicht tolerieren, dass andere versuchen, sich der Verantwortung für Handlungen zu entziehen oder diese zu umgehen. Alle tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikte zwischen persönlichen und beruflichen Beziehungen müssen ehrlich, ethisch und in Übereinstimmung mit diesem Kodex und den Richtlinien von Enovis behandelt werden. Mitarbeiter dürfen kein Eigentum von Enovis oder vertrauliche Informationen missbrauchen. Der Diebstahl von geschützten Informationen, der Besitz von Geschäftsgeheimnissen, die ohne Zustimmung des Eigentümers erlangt wurden, oder die Offenlegung von

Geschäftsgeheimnissen durch frühere oder gegenwärtige Mitarbeiter anderer Unternehmen ist ebenfalls untersagt.

Darüber hinaus müssen die Mitarbeiter die Unternehmensunterlagen ordnungsgemäß aufbewahren und direkt, ehrlich und wahrheitsgetreu bei Gesprächen mit oder Beantwortung von Auskunftersuchen von Aufsichtsbehörden und Regierungsbeamten sowie im Umgang mit Klienten und Kunden sein. Mitarbeiter dürfen die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die wir unseren Kunden anbieten, nicht beeinträchtigen und müssen unsere Kunden, Lieferanten und Wettbewerber mit Respekt behandeln.

3. Die Mitarbeiter sind unser größtes Kapital

Unsere Mitarbeiter und unser Ruf sind unser höchstes Gut. Wir unternehmen große Anstrengungen, ein positives, sicheres und integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, das jeder unserer Mitarbeiter mittragen sollte. Die Mitarbeiter müssen respektvoll miteinander umgehen. Wir wahren auch den Datenschutz der Personal- und Krankenakten unserer Mitarbeiter.

4. Fairer Wettbewerb und Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften

Die Einhaltung des Gesetzes, sowohl in Wortlaut als auch im Geist, ist eine der Grundlagen, auf denen unsere ethischen Grundsätze beruhen. Alle Mitarbeiter müssen die staatlichen Gesetze, Regeln und Vorschriften der Städte, Staaten und Länder, in denen wir tätig sind, respektieren und befolgen. Wenn ein lokales Gesetz im Widerspruch zu diesem Kodex oder einer Enovis-Richtlinie steht, müssen Sie sich an das Gesetz halten; wenn ein lokaler Brauch oder eine lokale Praxis im Widerspruch zu diesem Kodex oder einer Richtlinie von Enovis steht, müssen Sie sich an den Kodex oder die Richtlinie halten. **In jedem Fall müssen Sie geltendes Recht und die höchsten Verhaltensstandards einhalten, die von Enovis oder einem Geschäftsbereich von Enovis festgelegt wurden.** Mitarbeiter sollten sich an die Rechtsabteilung von Enovis wenden, wenn

sie Fragen zu bestimmten rechtlichen Anforderungen oder den gesetzlichen Bestimmungen haben.

Wir versuchen, auf faire und ehrliche Art und durch überlegene Leistung Wettbewerbsvorteile zu erschließen und niemals durch unethische oder illegale Geschäftspraktiken. Jeder Mitarbeiter sollte sich bemühen, die Rechte unserer Kunden, Lieferanten, Wettbewerber und Mitarbeiter zu respektieren und fair mit ihnen umzugehen. Kein Mitarbeiter sollte eine andere Person durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch privilegierter Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Fakten oder andere vorsätzliche unfaire Handelspraktiken auf unlautere Weise ausnutzen.



CAST AIRSELECT

EINE OFFENE KULTUR FÖRDERN, IN DER BEDENKEN OHNE ANGST VOR VERGELTUNGSMAßNAHMEN GEÄUßERT WERDEN KÖNNEN

Fragen stellen und Verstöße melden

Weitere Informationen finden Sie in den Beschwerdeverfahren von Enovis für Rechnungslegungs- oder Prüfungsangelegenheiten (die „Whistleblower-Richtlinie“), die unter <http://ir.enovis.com/corporate-governance>, verfügbar ist, und in den Richtlinien für die Berichterstattung, die in Ihrem Geschäftsbereich verfügbar sind. Jeder Mitarbeiter von Enovis, der Kenntnis von bestehenden oder potenziellen Verstößen gegen diesen Kodex erlangt, sollte seine Beschwerde oder Besorgnis bei folgenden Stellen einreichen:

- ◆ bei einem Mitglied der Rechtsabteilung;
- ◆ bei Ihrem Human Resource Manager (Personalverantwortlichen); oder
- ◆ bei der Ethik-Hotline der Enovis Corporation (die „Ethik-Hotline“) unter 888-469-1538 (Mitarbeiter außerhalb der USA und Kanadas wählen die Hotline-Nummer ihres Standorts gemäß Anhang 1) oder auf der Enovis Corporation Ethik-Website unter www.enovis.ethicspoint.com.



Die gemeldeten Beschwerden und Bedenken werden gegebenenfalls in Übereinstimmung mit den Whistleblower-Richtlinien und Berichtsrichtlinien von Enovis weitergegeben. Kein Mitarbeiter sollte einen bestehenden oder potenziellen Verstoß gegen den Kodex an eine Person melden, die an der Angelegenheit beteiligt ist, die zu dem bestehenden oder potenziellen Verstoß führt. *Directors (Direktoren) und Officers (Vorstände und leitende Führungskräfte) sollten sich an den General Counsel (Leiter der Rechtsabteilung) oder den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses wenden, wenn sie Fragen zu diesem Kodex haben oder eine bestehende oder potenzielle Verletzung melden möchten.*

HABEN SIE NOCH FRAGEN?

Wenn Sie Fragen zum Kodex haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, den Human Resource Manager (Personalverantwortlichen), die Compliance-Abteilung oder die Ethik-Hotline unter der oben genannten Nummer oder Website. Wenn es einen Grund gibt, warum die Konsultation Ihres Vorgesetzten, Human Resource Manager (Personalverantwortlichen) oder der Compliance-Abteilung nicht angemessen wäre (z. B. bei Beteiligung an einer Kodexverletzung), sollten Sie sich an ein Mitglied der Rechtsabteilung oder die Ethik-Hotline wenden.

Anonyme Meldung

Bei der Nutzung der Ethik-Hotline können Mitarbeiter anonym bleiben. Sie werden jedoch ermutigt, sich zu identifizieren, um die Nachverfolgung und Untersuchung zu erleichtern, und Sie sollten berücksichtigen, dass in einigen Fällen Anonymität eine vollständige Untersuchung des Problems behindern kann. Wenn Sie sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben, stellen Sie bitte sicher, dass Sie eine ausreichend detaillierte Beschreibung der faktischen Grundlage der Behauptung liefern, damit eine angemessene Untersuchung durchgeführt werden kann.

Untersuchung von Meldungen Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen

Mitarbeiter, die in gutem Glauben Fragen im Zusammenhang mit Fehlverhalten vorbringen, können sicher sein, dass ihre Bedenken ernst genommen und umgehend und vollständig und in angemessener Weise untersucht werden. Dies kann das Gespräch mit direkt beteiligten Mitarbeitern sowie mit anderen Personen beinhalten, die über Informationen verfügen, die für die Situation relevant sind. Alle Meldungen werden, soweit dies zumutbar ist, vertraulich behandelt. Die Mitarbeiter müssen sich im Rahmen jeglicher Untersuchungen kooperativ verhalten.

Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken äußern, sind nach geltendem Recht und der Enovis-Richtlinie vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Enovis toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen für die Meldung bestehender oder potenzieller Verstöße gegen diesen Kodex oder die Unterstützung bei der Untersuchung einer Meldung. Jede

Person, die sich an Vergeltungsmaßnahmen beteiligt, wird disziplinarisch belangt, ggf. bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Missbrauch dieses Kodex durch wissentliche oder fahrlässige Angabe falscher Informationen an Enovis kann ebenfalls zu entsprechenden Disziplinarmaßnahmen führen.

Jeder Director (Direktor), Officer (Vorstand und leitende Führungskraft), jede Führungskraft oder jeder Vorgesetzte, der eine Beschwerde oder einen Bericht erhält, der einen tatsächlichen oder potenziellen Verstoß gegen diesen Kodex unterstellt oder betrifft, sollte den Mitarbeiter ermutigen, die Beschwerde, wie jeweils angemessen, an ein Mitglied der Rechtsabteilung, den jeweiligen Human Resource Manager (Personalverantwortlichen) oder die Compliance-Abteilung oder die Ethik-Hotline weiterzuleiten.

Umgang mit Verstößen

Mitarbeiter, die für Verstöße verantwortlich sind, werden disziplinarischen Maßnahmen unterworfen, die den Umständen angemessen und im Einklang mit dem geltenden Recht stehen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Je nach Art des Vorfalls können die betroffenen Personen auch wegen ziviler oder strafrechtlicher Vergehen verfolgt werden.



IM BESTEN INTERESSE DES UNTERNEHMENS HANDELN

Qualität

Qualität hat bei Enovis höchste Priorität. Als Lieferant von Produkten für viele führende Gesundheitsdienstleister und Regierungsstellen sowie von Medizinprodukten, Instrumenten und Dienstleistungen, die Patienten betreffen, sind wir uns bewusst, dass unsere Kunden sichere und qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen verlangen, die mit Integrität und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen, Vorschriften und vertraglichen Anforderungen geliefert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden regelungskonforme Systeme und Prozesse eingeführt und implementiert. Alle Mitarbeiter spielen eine wichtige

Rolle bei der Einhaltung dieser regulatorischen Standards und der kontinuierlichen Verbesserung der Qualitätssicherungssysteme und -prozesse des Unternehmens.

Mitarbeiter sollten in Übereinstimmung mit diesem Kodex und den Geschäftsrichtlinien von Enovis sowie den geltenden Vorschriften handeln, um unser Ziel zu unterstützen und voranzutreiben, Produkte und Dienstleistungen anzubieten, die die Erwartungen unserer Kunden an Qualität, Sicherheit, Integrität und Zuverlässigkeit erfüllen oder übertreffen.

Interessenkonflikte

Was ist ein Interessenkonflikt?

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Situationen vermeiden, in denen persönliche Interessen im Konflikt mit den Interessen von Enovis stehen. Ein „Interessenkonflikt“ liegt vor, wenn die eigenen Interessen einer Person in irgendeiner Weise mit den Interessen von Enovis insgesamt in Konflikt geraten und kann sogar aus dem Anschein entstehen, dass die eigenen Interessen einer Person über die von Enovis gestellt werden. Dazu gehören die Interessen eines Familienmitglieds (wie unten definiert) oder von Organisationen, mit denen ein Mitarbeiter oder ein Familienmitglied in einer wesentlichen Beziehung steht.

Transaktionen oder Vereinbarungen, die einen Interessenkonflikt mit sich bringen können, sollten unverzüglich offengelegt werden, damit sie im Voraus überprüft und ausdrücklich genehmigt werden können und damit gegebenenfalls Maßnahmen zur Konfliktlösung ergriffen werden können. Enovis verfügt auch über einen Prozess, näher erläutert in unserer Richtlinie zu Interessenkonflikten, die in den Intranets des Geschäftsbereichs verfügbar ist, zur Überprüfung und Genehmigung spezifischer oder allgemeiner Kategorien von Transaktionen und Vereinbarungen durch ein Mitglied der Geschäftsleitung, das eine Position als Vice President (stellvertretender Vorsitzender) oder Senior (Führungskraft) (im Falle von Mitarbeitern) oder den Nominierungs- und Corporate Governance-Ausschuss des Board of Directors (Verwaltungsrat) (im Falle von Executive Officers [Vorständen] oder Directors [Direktoren]) innehat. *Directors (Direktoren) sollten die Corporate-Governance-Richtlinien des Unternehmens (verfügbar auf unserer Website unter <http://ir.enovis.com/governance.cfm>) für zusätzliche Richtlinien konsultieren, die speziell ihr Verhalten regeln. Darüber hinaus sollten Directors (Direktoren) und Executive Officers (Vorstände) des Unternehmens auf die Richtlinie des Unternehmens für Transaktionen mit nahestehenden Personen verweisen (verfügbar auf unserer Website unter <http://ir.enovis.com/governance.cfm>).*

Eine Konfliktsituation kann z. B. entstehen, wenn ein Mitarbeiter Maßnahmen ergreift oder Interessen hat, die es ihm erschweren können, seine Unternehmensarbeit objektiv und effektiv auszuführen. Interessenkonflikte können auch entstehen, wenn ein Mitarbeiter oder ein Familienmitglied (wie unten definiert) dieser Person unangemessene persönliche Vorteile aufgrund seiner Position bei Enovis einräumt. Auch Darlehen an andere als die im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit gewährten Kredite oder Garantien für Verpflichtungen von Mitarbeitern oder deren Familienangehörigen können zu einem Interessenkonflikt führen.

Nachfolgend finden Sie einige gängige Beispiele für Aktivitäten, die zu Interessenkonflikten führen können. Die Liste ist nicht vollständig. Das allgemeine Prinzip ist jedoch einfach: Die Mitarbeiter sollten versuchen, jede Situation zu vermeiden, die den Anschein erwecken könnte, dass Maßnahmen aus anderen Gründen als zum Nutzen von Enovis ergriffen wurden.

- ◆ Mitarbeiter, die mit den Lieferanten von Enovis zusammenarbeiten, genießen eine besondere Vertrauensstellung. Diese Position macht es erforderlich, dass Sie im Umgang mit Lieferanten Vorsicht walten lassen. In der Regel sollte kein Mitarbeiter jemals eine Zahlung oder etwas von Wert im Austausch für eine Kaufentscheidung erhalten. Enovis erkennt eine Ausnahme für kleine Aufmerksamkeiten/Werbegeschenke (z. B. einen Kalender) mit einem Nominalwert (ca. 50 \$ oder weniger) an. *Weitere Informationen zu Geschenken oder Bewirtungen in Bezug auf Gesundheitsdienstleister oder Regierungsbeamte finden Sie im Abschnitt dieses Kodex und in den anwendbaren Richtlinien in Bezug auf Bestechungsgelder, Geschenke und Zuwendungen sowie in allen Informationen, die von Ihrer Personal-, Compliance- oder Rechtsabteilung bereitgestellt werden.*
- ◆ Arbeit für oder mit einer erheblichen finanziellen Beteiligung an einem Unternehmen, das an Enovis verkauft oder von Enovis kauft (mit Ausnahme einer Beteiligung von weniger als 1 % an den ausstehenden Wertpapieren eines börsennotierten Unternehmens).
- ◆ Die Enovis Corporation benötigt die volle Aufmerksamkeit ihrer Mitarbeiter. Im Allgemeinen macht es dieses Maß an Aufmerksamkeit nahezu unmöglich für Mitarbeiter, einer umfangreichen Beschäftigung außerhalb von Enovis nachzugehen. Mitarbeiter dürfen nicht für das Board of Directors (Verwaltungsrat) eines externen Geschäftsbereichs arbeiten oder im Board of Directors (Verwaltungsrat) eines externen Geschäftsbereichs tätig sein, der mit Enovis konkurriert und/oder gegen die geltenden Richtlinien ihres Geschäftsbereichs verstößt; und der Dienst im Board of Directors (Verwaltungsrat) einer gewinnorientierten Gesellschaft bedarf der Überprüfung gemäß unserer Richtlinie zu Interessenkonflikten. Die Mitgliedschaft in Aufsichtsräten von gemeinnützigen Unternehmen ist in der Regel zulässig und bedarf keiner Überprüfung, es sei denn, es kann aufgrund dieser Dienstleistung eine andere Konfliktsituation entstehen. Jegliche externe Anstellung oder Aufnahme einer Mitgliedschaft in den Verwaltungsräten von Unternehmen, die tatsächliche oder potenzielle Kunden oder

Lieferanten von Enovis für Aufsichtspersonal und darüber hinaus sind, muss im Voraus vom General Counsel (Leiter der Rechtsabteilung) von Enovis genehmigt werden (mit Ausnahme von Gelegenheitsarbeit, Teilzeitbeschäftigung). *Directors (Direktoren) sollten sich auf die Corporate Governance-Richtlinien des Unternehmens für zusätzliche Richtlinien beziehen, die ihr Verhalten spezifisch regeln.*

- ◆ Umleitung von Geschäftsmöglichkeiten, von denen Enovis profitieren kann, zum persönlichen Vorteil, es sei denn, Enovis beschließt wissentlich, auf diese Möglichkeit zu verzichten. Jeder Mitarbeiter ist Enovis gegenüber zur Loyalität verpflichtet. Diese Pflicht wird verletzt, wenn der Mitarbeiter persönlich von einer Geschäftsmöglichkeit profitiert, die Enovis rechtmäßig zusteht. Dieses Problem kann auftreten, wenn ein Mitarbeiter ein Interesse an einem Unternehmen hat, das ein Produkt oder eine Dienstleistung anbietet, die von Enovis angeboten werden könnte, oder wenn ein Mitarbeiter direkt ein Produkt oder eine Dienstleistung anbietet.
- ◆ Es ist nicht gestattet, Geschäftsmöglichkeiten, die durch die Nutzung von Enovis-Eigentum oder -Informationen oder durch Ihre Position bei Enovis entdeckt oder verfolgt werden, oder die von Enovis erbeten oder angeboten werden, für sich selbst zu nutzen oder anderen diesbezüglich einen Vorteil zu verschaffen, es sei denn, diese werden von der Rechtsabteilung von Enovis oder Ihrer Compliance-Abteilung in Übereinstimmung mit der Richtlinie zu Interessenkonflikten genehmigt.
- ◆ Nutzung von Enovis-Anlagen (einschließlich Computer und anderer Geräte, Telefone, Materialien, Ressourcen oder geschützte Informationen) für externe Arbeiten.
- ◆ Eine persönliche Beziehung zu unterhalten, die Geschäftsentscheidungen beeinflusst oder zu beeinflussen scheint, z. B. die Überwachung eines Familienmitglieds.
- ◆ Verwendung des Namens, des Eigentums oder der Informationen von Enovis oder Ihrer Position bei Enovis für persönliche Zwecke.



Interessenkonflikte sind nicht immer eindeutig. Wenn Sie also eine Frage haben, sollten Sie sich an die Rechtsabteilung von Enovis oder an Ihre Compliance-Abteilung wenden. Jeder Mitarbeiter, der von einem Konflikt oder potenziellen Konflikt Kenntnis erlangt oder von einer wesentlichen Transaktion oder Beziehung weiß, von der vernünftigerweise erwartet werden kann, dass sie zu einem solchen Konflikt führt, sollte dies unverzüglich der Rechtsabteilung, der Compliance-Abteilung oder der Ethik-Hotline melden.

Für die Zwecke der Bestimmungen dieses Kodex bezeichnet „Familienmitglied“ im Allgemeinen den Ehepartner, die Eltern, die Kinder und die Geschwister einer Person, sei es durch Blutsverwandtschaft, Heirat (einschließlich angeheiratete Verwandte) oder Adoption, oder jeden, der im Haushalt dieser Person wohnt.

Insiderhandel

Mitarbeitern, die Zugang zu vertraulichen Informationen haben, ist es nicht gestattet, diese Informationen für den Aktienhandel oder für andere Zwecke als die Durchführung unserer Geschäfte zu verwenden oder weiterzugeben. Alle nicht-öffentlichen Informationen über Enovis sollten als vertrauliche Informationen betrachtet werden. Nicht-öffentliche Informationen zu persönlichen finanziellen Zwecken zu verwenden, indem Sie mit Aktien von Enovis oder einem anderen Unternehmen handeln, oder um anderen (einschließlich ohne Einschränkung Freunden und Familienmitgliedern), die auf der Grundlage dieser Informationen eine Anlageentscheidung treffen könnten, einen „Tipp“ zu geben, ist nicht nur unethisch, sondern auch illegal. Insiderhandel ist eine Straftat, die mit zivilrechtlichen Sanktionen, Geldstrafen

und Gefängnis geahndet wird. Unternehmen können auch mit zivilrechtlichen Sanktionen für Verstöße gegen Insidergeschäfte durch ihre Mitarbeiter und andere Beauftragte bestraft werden. Eine detailliertere Erläuterung der Gesetze zum Insiderhandel finden Sie in unserer Richtlinie zur Insiderhandel-Compliance, die allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt wird und bei Ihrer Personalabteilung oder der Rechtsabteilung erhältlich ist. Alle Directors (Direktoren) und Executive Officers (Vorstände) des Unternehmens und bestimmte designierte Mitarbeiter dürfen nur in den in der Richtlinie über die Insiderhandel-Compliance festgelegten Zeiträumen handeln, und alle Directors (Direktoren) und Executive Officers (Vorstände) dürfen nur nach Genehmigung durch den General Counsel (Leiter der Rechtsabteilung) handeln.

Schutz und ordnungsgemäße Nutzung des Unternehmensvermögens

Alle Mitarbeiter sollten die Vermögenswerte von Enovis schützen und deren effiziente Nutzung sicherstellen. Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung haben direkte Auswirkungen auf die Rentabilität von Enovis. Alle Vermögenswerte von Enovis sollten für legitime Geschäftszwecke verwendet werden. Die beiläufige persönliche Nutzung von Geräten wie Computern, Telefonen und Zubehör ist gestattet.

Enovis Informationssysteme

Enovis-Computersysteme und zugehörige Anwendungen und Technologien werden für geschäftliche Zwecke von Enovis bereitgestellt. Mitarbeiter sollten keine(n) Hardware, Software, Service, Abonnement, Anwendung oder andere Technologie, die im Besitz von Enovis ist und von Enovis bereitgestellt oder bezahlt wird, für nicht autorisierte, unprofessionelle oder illegale Zwecke oder für einen Zweck oder in einer Weise, die für Enovis prekär sein könnte, verwenden.

Dies bedeutet zum Teil, dass die Mitarbeiter diese Mittel nicht verwenden dürfen, um:

- ◆ illegale oder missbräuchliche, anstößige, profane, pornografische oder sexuelle Inhalte anzusehen, herunterzuladen oder zu übertragen;
- ◆ alles zu kommunizieren, was als belästigend oder diskriminierend ausgelegt werden könnte;
- ◆ abwertende oder vertrauliche Informationen über Enovis oder einen Kunden von Enovis oder Geschäftspartner preiszugeben; oder
- ◆ urheberrechtlich geschützte Materialien, Geschäftsgeheimnisse, firmeneigene Finanz-, Kunden-, Mitarbeiter- oder Marketinginformationen, exportkontrollierte Daten oder ähnliche Materialien ohne entsprechende Genehmigung zu senden oder herunterzuladen.

Beachten Sie, dass Computersysteme und Peripheriegeräte von Enovis Eigentum von Enovis sind. Soweit gesetzlich zulässig, besitzt das Unternehmen Nachrichten, Materialien und Daten, die über oder auf solchen von dem Unternehmen ausgestellten Computern und Peripheriegeräten zusammengestellt, übertragen, empfangen, gespeichert oder abgerufen werden, und behält sich das Recht vor, die gesamte Nutzung des Enovis-Netzwerks und der Computersysteme und Peripheriegeräte zu überwachen. Dies bedeutet, dass die Mitarbeiter, sofern das geltende Recht nichts anderes vorsieht, keine Erwartungen an den Datenschutz in Bezug auf diese Systeme und Materialien stellen können. Darüber hinaus dürfen Sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung der IT- und Rechts- oder Compliance-Abteilungen keine Daten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf vertrauliche oder geschützte Informationen, von Computersystemen und Peripheriegeräten von Enovis herunterladen oder kopieren.

Daher ist es umso wichtiger, dass die Mitarbeiter die Leitlinien zur Nutzung der Technologie der Enovis Corporation, die im Intranet ihres Geschäftsbereichs verfügbar sind, und alle zusätzlichen Richtlinien, die von Ihrer Informationstechnologieabteilung bereitgestellt werden, einhalten. Diese Richtlinien legen unter anderem fest, wie Mitarbeiter mit Informationssicherheit umgehen, elektronische Ressourcen nutzen, Ansätze in Verbindung mit „Social Engineering“ vermeiden, Datensätze verwalten und alle Probleme im Zusammenhang mit der Enovis-Technologie melden sollen.

Geschäftsunterlagen

Wir alle verlassen uns auf die Richtigkeit und Vollständigkeit der Geschäftsunterlagen von Enovis, um (i) eine vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegung in unseren Berichten und Dokumenten zu gewährleisten, die gemäß den Regeln und Anforderungen der Securities and Exchange Commission und der New York Stock Exchange sowie anderer öffentlicher Bekanntmachungen eingereicht wurden, (ii) Managemententscheidungen zu treffen und (iii) die Geschäftstätigkeit von Enovis zu analysieren. Die Genauigkeit solcher Aufzeichnungen ist entscheidend für den anhaltenden, langfristigen Geschäftserfolg. Darüber hinaus können viele Angelegenheiten, einschließlich der Aufzeichnung von Sicherheits- oder Umweltdaten, gesetzlich vorgeschrieben sein und erhebliche Auswirkungen auf den Enovis-Betrieb, die Gesundheit der Mitarbeiter und die Kommunen, in denen wir tätig sind, haben.

Wir speichern und verwalten Geschäftsunterlagen, damit Enovis Fragen beantworten kann, die sich aus Audits (Prüfungen), Steuerprüfungen oder Gerichtsverfahren ergeben können. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie alle Geschäftsunterlagen mit Sorgfalt erstellen, um deren Vollständigkeit und Richtigkeit zu gewährleisten. Falsche, irreführende oder ungenaue Buchführung ist unter keinen Umständen akzeptabel.

Alle Mitarbeiter müssen auf allen Rechnungen an Kunden den Verkaufspreis und die Verkaufsbedingungen für verkaufte Produkte oder erbrachte Dienstleistungen genau wiedergeben. Kein Mitarbeiter darf falsche, irreführende oder fingierte Einträge in den Büchern und Aufzeichnungen von Enovis vornehmen.

Alle Mitarbeiter mit Aufsichtsverantwortung müssen angemessene interne Rechnungslegungskontrollen für alle Bereiche ihrer Verantwortung einführen und implementieren, um

den Schutz der Vermögenswerte von Enovis und die Richtigkeit der Finanzunterlagen und -berichte zu gewährleisten. Enovis hat Kontrollen in Übereinstimmung mit unseren internen Bedürfnissen und den Anforderungen der geltenden Gesetze und Vorschriften eingeführt. Diese etablierten Buchhaltungspraktiken und -verfahren müssen eingehalten werden, um eine vollständige und genaue Aufzeichnung aller Transaktionen zu gewährleisten. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich in ihrem Verantwortungsbereich an diese Verfahren halten, wie sie vom Chief Financial Officer (Finanzvorstand) oder Chief Accounting Officer (Verwaltungsvorstand) festgelegt wurden.

Alle Buchhaltungsanpassungen, die wesentlich von den GAAP abweichen, müssen vom Chief Financial Officer (Finanzvorstand) oder Chief Accounting Officer (Verwaltungsvorstand) von Enovis genehmigt werden. Darüber hinaus sind alle wesentlichen außerbilanziellen Geschäfte, Vereinbarungen und Verpflichtungen, ob bedingt oder nicht, und andere Beziehungen von Enovis zu nicht konsolidierten Unternehmen oder anderen Personen, die wesentliche gegenwärtige oder zukünftige Auswirkungen auf die Finanzlage, Änderungen der Finanzlage, die Ertragslage, Liquidität, Investitionen, Investitionsausgaben, Investitionsressourcen oder wesentliche Komponenten der Erträge oder Aufwendungen haben können, dem Chief Financial Officer (Finanzvorstand) oder Chief Accounting Officer (Verwaltungsvorstand) offenzulegen.

Kein geschäftsführender oder nicht geschäftsführender Director (Direktor) darf sich in die Prüfung der Finanzunterlagen von Enovis einmischen oder versuchen, diese unangemessen direkt oder indirekt zu beeinflussen. Ein Verstoß gegen diese Bestimmungen führt zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung und kann auch zu einer erheblichen Haftung des Verletzers führen.

Aufbewahrung von Aufzeichnungen

Die Mitarbeiter müssen alle Gesetze, Regeln und Vorschriften in Bezug auf die Aufbewahrung von Aufzeichnungen einhalten.

Die Aufbewahrung und ordnungsgemäße Entsorgung von Enovis-Aufzeichnungen muss in Übereinstimmung mit den etablierten Finanzrichtlinien von Enovis und den geltenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen erfolgen. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder dem Chief Accounting Officer (Verwaltungsvorstand) nach detaillierteren Richtlinien zur Aufbewahrung von Unterlagen, die für Ihre betriebliche Tätigkeit gelten können.

Wenn Sie von einer anhängigen oder angedrohten Klage, Vorladung oder Untersuchung erfahren, wenden Sie sich

umgehend an die Rechtsabteilung. Manchmal muss Enovis aufgrund einer anhängigen oder drohenden Klage, einer Vorladung oder einer Untersuchung bestimmte Aufzeichnungen führen. In dieser Situation wird die Rechtsabteilung einen „Legal Hold“ ausstellen, in dem die Arten von Aufzeichnungen festgelegt werden, die aufbewahrt werden müssen. Die Mitarbeiter sind für die Einhaltung der „Legal Hold“-Anweisungen während ihrer Gültigkeit verantwortlich. Wenn Sie eine Frage haben, ob sich eine Aufzeichnung auf eine anhängige oder drohende Klage, Vorladung oder Untersuchung bezieht, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, bevor Sie die betreffende Aufzeichnung entsorgen.

Externe Kommunikation

Alle Mitarbeiter müssen die Enovis Public Disclosure Policy einhalten, die in Ihrem Intranet der Geschäftseinheit verfügbar ist. Darüber hinaus wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie auf Verhaltensweisen verzichten, die negative Auswirkungen auf den Ruf von Enovis haben könnten. Mitarbeiter dürfen keine abfälligen

oder vertraulichen Informationen über Enovis, eine Geschäftspraxis von Enovis oder einen Kunden oder Geschäftspartner von Enovis veröffentlichen. Dies gilt für alle Formen der Veröffentlichung, persönliche und berufliche, einschließlich elektronischer Posts, Blogs und Tweets.

Vertrauliche Informationen

Alle Mitarbeiter sind für den Schutz der vertraulichen Informationen von Enovis verantwortlich. Dies gilt sowohl innerhalb und außerhalb von Enovis als auch während und nach der Dienstleistungserbringung für Enovis. Mit Ausnahme der gesetzlichen Bestimmungen, Regeln oder Vorschriften oder mit entsprechender Genehmigung muss jeder Mitarbeiter, der mit vertraulichen Informationen zu tun hat, seine Offenlegung auf Mitarbeiter von Enovis beschränken, die ein eindeutiges Wissensbedürfnis haben, und der Mitarbeiter muss Offenlegungen gegenüber Personen außerhalb von Enovis, einschließlich Ehepartner, anderen Familienmitgliedern und Freunden, vermeiden. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung seiner Dienstleistungserbringung für Enovis.

Vertrauliche Unternehmensinformationen beziehen sich in der Regel auf die Geschäftstätigkeiten von Enovis - Kundenlisten, Preispolitiken, Produktionstechniken, Engineering, Zeichnungen, Entwürfe oder „Geschäftsgeheimnisse“ -, umfassen aber auch alle nicht öffentlichen Informationen, die ein Mitarbeiter aus welcher Quelle auch immer im Laufe der Ausübung seiner Zuständigkeiten für Enovis erfährt.

Die gleichen Grundregeln gelten für vertrauliche Informationen von Dritten, die Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Aufgaben bei Enovis erfahren. Enovis schützt die vertraulichen und proprietären Informationen derjenigen, mit denen wir Geschäfte tätigen, die

uns im Rahmen unseres normalen Geschäftsbetriebs anvertraut wurden. In diesem Zusammenhang erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie so handeln, dass Enovis in der Lage ist, alle vertraglichen Anforderungen, wie Vertraulichkeits- und Softwarelizenzvereinbarungen, sowie alle Gesetze, Regeln und Vorschriften einzuhalten. In unserem Gesundheitsbereich müssen die Mitarbeiter die Gesetze, Regeln und Vorschriften für den Umgang mit Patienteninformationen einhalten.

Wie im Folgenden näher erläutert, dürfen Mitarbeiter im Beschaffungsprozess der US-Bundesbehörden keine unzulässigen Informationen wie versiegelte Angebotspreise, technische Bewertungspläne, Wettbewerbsbestimmungen oder Ranking von Angeboten einholen, verwenden oder offenlegen.

HABEN SIE NOCH FRAGEN?

Wenn Sie Fragen zu vertraulichen Informationen oder der Behandlung von vermutlich vertraulichen Informationen haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung von Enovis.

Datenschutz

Enovis respektiert auch die Privatsphäre seiner Mitarbeiter. Der Zugang zu und die Kenntnis der Inhalte historischer und aktueller Personal- und Krankenakten von Mitarbeitern muss sich mindestens auf diejenigen beschränken, die ein Wissen benötigen, und die Mitarbeiter müssen alle anwendbaren Gesetze, Regeln und Vorschriften einhalten, die einen höheren Standard an Vertraulichkeit für solche Aufzeichnungen vorschreiben. Alle

Mitarbeiter müssen auch alle anwendbaren Gesetze, Regeln und Vorschriften einhalten, die die Offenlegung von persönlichen oder medizinischen Informationen über aktuelle oder ehemalige Enovis-Mitarbeiter regeln. Ebenso müssen die Mitarbeiter in unserem Gesundheitsbereich auch alle anwendbaren Gesetze, Regeln und Vorschriften einhalten, die die Offenlegung von persönlichen oder medizinischen Informationen von Kunden und Patienten regeln.



UNSERE MITARBEITER SIND UNSER GRÖßTES KAPITAL

Beschäftigung

Enovis ist ein Equal-Opportunity-Arbeitgeber, der allen qualifizierten Personen Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Wir sind uns bewusst, dass unsere wichtigste Ressource unsere Mitarbeiter sind - die Männer und Frauen, deren Engagement, Kreativität, Fähigkeiten und Energie für unsere Geschäftsziele von zentraler Bedeutung sind. Wir fördern Teamarbeit und ein makellostes Arbeitsumfeld, um das professionelle Wachstum und die Zufriedenheit zu maximieren.

Anti-Diskriminierung; Anti-Belästigung

Es ist wichtig, dass unser Arbeitsplatz frei von jeglicher Form von Diskriminierung, Einschüchterung und Belästigung bleibt. Ein Umfeld, in dem die Mitarbeiter ihr Potenzial maximieren können, ist nur möglich, wenn jede Person fair und mit Respekt behandelt wird. Enovis erfüllt mindestens alle anwendbaren Arbeitsgesetze, Regeln und Vorschriften, einschließlich der Gesetze, Regeln und Vorschriften über Arbeitsbedingungen, Löhne, Arbeitszeiten, Leistungen und das Mindestalter für die Beschäftigung, unabhängig davon, wo Enovis tätig ist.

Enovis wird alle Maßnahmen mit seinen Mitarbeitern in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses ergreifen, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit und Herkunft, sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Behinderung, Alter, Schwangerschaft, Religion, Veteranenstatus, nationaler Herkunft oder einem anderen gesetzlich geschützten Status. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Richtlinie zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung von Enovis einhalten, die im Intranet ihres Geschäftsbereichs verfügbar ist.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Enovis setzt sich für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz ein. Jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung aller geltenden Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften verantwortlich. Wir alle sind dafür verantwortlich, Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen, um uns und unsere Mitarbeiter vor Unfällen, Verletzungen oder unsicheren Bedingungen zu schützen. Darüber hinaus müssen alle Mitarbeiter Unfälle, Verletzungen und unsichere oder ungesunde Zustände, Praktiken oder Geräte unverzüglich ihren Vorgesetzten melden.

Drogen- und Substanzmissbrauch

Enovis setzt sich für einen Arbeitsplatz ein, der frei von Drogen- und Substanzmissbrauch ist. Wir gefährden uns und einander, wenn wir unter Einfluss von Alkohol oder Drogen zur Arbeit erscheinen. Die Mitarbeiter sollten am Arbeitsplatz in einem Zustand sein, in dem sie ihre Aufgaben erfüllen können und nicht unter dem Einfluss illegaler oder nicht zugelassener Medikamente, missbräuchlich verwendeter verschriebener Medikamente oder

Alkohol stehen. Darüber hinaus ist der Konsum, der Besitz oder die Verteilung von illegalen oder nicht zugelassenen Medikamenten oder Alkohol während der Arbeitszeit bei Enovis oder auf dem Gelände von Enovis verboten. Die Mitarbeiter werden ermutigt, sich bei Problemen mit Alkohol- und Drogenmissbrauch behandeln zu lassen.



FAIRER WETTBEWERB UND EINHALTUNG GELTENDER GESETZE UND VORSCHRIFTEN

Unlauterer Wettbewerb/Kartellrecht

Alle Entscheidungen über Preise, Produktionsmengen, Verkaufsbedingungen und ob gekauft oder verkauft werden soll, basieren auf Angebot und Nachfrage, anderen Marktbedingungen sowie unseren Kosten und Bedarf. Solche Entscheidungen sollten niemals mit einem Wettbewerber besprochen werden und dürfen niemals im Rahmen einer formellen oder informellen Vereinbarung mit einem Wettbewerber getroffen werden. Zu den Marktbedingungen gehören der Weltmarkt für dieses Produkt und verwandte Produkte sowie nationale, regionale und lokale Faktoren, die die Märkte für diese Produkte beeinflussen.

Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb, einschließlich Kartell- oder Fair-Trade-Gesetze, sollen den Wettbewerbsmarkt schützen. Alle Mitarbeiter müssen die geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften aller Staaten einhalten, in denen wir geschäftlich tätig sind. Diese Gesetze schützen das System der freien Marktwirtschaft und fördern einen starken, aber fairen Wettbewerb. Unter anderem verbieten diese Gesetze jede formelle oder informelle Verständigung, Vereinbarung, Planung oder Regelung zwischen Wettbewerbern, die Preise, Gebiete, Produktion, Aufteilung von Märkten, Marktanteilen oder zu bedienenden Kunden sowie Aktivitäten oder Vereinbarungen beinhalten, die den Wettbewerb auf unfaire Weise einschränken oder einen Wettbewerber ausschalten.

Die nachfolgende Liste enthält einige Beispiele zur Veranschaulichung von bedenklichem Verhalten. Die Liste ist nicht vollständig:

- ◆ Es ist verboten, mit einem Wettbewerber (entweder direkt oder über einen Vermittler) eine der folgenden Maßnahmen zu vereinbaren und Sie sollten die folgenden Maßnahmen mit einem tatsächlichen oder potenziellen Wettbewerber nicht einmal besprechen (es sei denn, Verhandlungen sind notwendig, um eine *vertrauenswürdige* Lieferanten/Kundenbeziehung herzustellen):
 - ◆ Festpreise (einschließlich Kreditbedingungen, Rabatte, Garantien und Margen), Preisspannen oder Richtlinien,

Verkaufs- oder Einkaufsbedingungen oder Mengen für Produkte oder Dienstleistungen;

- ◆ Preisankündigungen mit den Ankündigungen eines Wettbewerbers abstimmen oder Preispläne weit im Voraus ankündigen, um „die Stimmung zu testen“;
- ◆ Kunden, Märkte, Gebiete oder Produkte aufteilen oder zuweisen;
- ◆ Gebot oder nicht Gebot für ein neues Konto und die Bedingungen eines solchen Gebots;
- ◆ Boykott oder Verweigerung von Geschäften mit bestimmten Kunden oder Quellen von Produkten oder Dienstleistungen;
- ◆ mit einem anderen Unternehmen nur Geschäfte mit bestimmten Lieferanten oder Kunden oder nur zu bestimmten Bedingungen zu tätigen; oder
- ◆ nicht öffentliche Informationen über Umsatz, Kosten, Margen, Mengen, Marketing oder Werbung, Kunden, neue Produkte oder Forschung und Entwicklung austauschen oder diskutieren.
- ◆ Auch bestimmte Vereinbarungen mit Kunden oder Geschäftspartnern können als wettbewerbswidrig und illegal angesehen werden. So verbieten Kartellgesetze beispielsweise Unternehmen in der Regel, den Preis, zu dem ein Wiederverkäufer seine Produkte verkauft, festzulegen oder zu vereinbaren. Unangemessene Vereinbarungen können schriftlich oder mündlich getroffen werden und umfassen nicht nur konkrete Verpflichtungen, sondern auch informelle Absprachen.
- ◆ Darüber hinaus könnte es rechtswidrig sein, den Verkauf eines Produkts von Enovis an ein anderes zu binden oder zur Bedingung zu machen, einen Preis unter den Selbstkosten- oder „Grenzkosten“ zu halten, den Handel mit bestimmten Kunden abzulehnen, bestimmte Exklusivverträge abzuschließen oder unter bestimmten Umständen verschiedenen Käufern unterschiedliche Preis- oder Werbeangebote zu machen. Die rechtlichen Standards in Bezug auf jede dieser Fragen sind unter Umständen komplex. Wenden Sie sich daher im Zweifelsfall bitte an die Rechtsabteilung von Enovis.

- ◆ Der Kontakt mit Wettbewerbern auf Messen oder Verbandssitzungen ist vom Kartellrecht nicht ausgenommen. Daher sollten diese Kontakte so begrenzt wie möglich sein und sich strikt an die Themen halten, die auf der formalen Tagesordnung einer Sitzung aufgeführt sind. Nehmen Sie nicht an einer Sitzung eines Handelsverbandes oder einer Messe teil, die keine festgelegte Tagesordnung hat, und nehmen Sie nicht an Geschäftsgesprächen mit Wettbewerbern teil, unabhängig davon, wie informell diese sind, die nicht auf der Tagesordnung stehen. Wenn Sie Zweifel an der Angemessenheit der Tagesordnung haben (z. B. wenn sie das Thema Festsetzung von Standards oder eines der oben beschriebenen sensiblen Themen beinhaltet), wenden Sie sich an die Rechtsabteilung von Enovis. Weicht die Diskussion auf der Messe oder Sitzung von den Tagesordnungspunkten in Bereiche ab, die nach diesem Kodex problematisch sein können, verlassen Sie die Sitzung unverzüglich.
- ◆ Nehmen Sie niemals verbotene Aktivitäten oder andere Aktivitäten, die als Versuch interpretiert werden könnten, den

Wettbewerb unzulässig einzuschränken oder einzuschränken, mit Wettbewerbern oder anderen Geschäftspartnern auf.

- ◆ Verwenden Sie niemals vertrauliche Informationen eines früheren Arbeitgebers und halten Sie sich stets an alle geltenden Vereinbarungen mit ehemaligen Arbeitgebern, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Bestimmungen eines Abwerbungsverbot.

Alle Marketing-Daten, die Enovis für seine Geschäftszwecke benötigt, müssen ordnungsgemäß und legal erworben werden. Verlangen Sie nicht, dass Wettbewerber Ihnen ihre Preislisten zusenden, und senden Sie die Preislisten von Enovis nicht an Wettbewerber. Erhalten oder verwenden Sie keine vertraulichen oder staatlich geheimen oder sensiblen Kundeninformationen aus irgendeiner Quelle, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass die Freigabe der Informationen nicht genehmigt ist.

Mitarbeiter dürfen sich nicht an einem System beteiligen, um jemanden um Geld, Eigentum oder ehrliche Dienstleistungen eines anderen zu betrügen. Wir zahlen nur faire und angemessene Preise für tatsächlich erhaltene Waren und Dienstleistungen.

Einfuhrgesetze, Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Die Zollimportgesetze verlangen, dass alle importierten Waren korrekt deklariert werden und gegebenenfalls Zölle und Steuern bezahlt werden. Wenn wir Importaktivitäten durchführen, müssen wir genaue Unterlagen, korrekt vergebene Zolltarifcodes verwenden und die korrekte Bewertung erklären, indem wir alle damit verbundenen Produktionskosten der importierten Waren sowie alle erforderlichen Export- und/oder Importlizenzen, Handelsrechnungen, Zollpräferenzunterstützung, Etiketten, Herkunftslandbezeichnungen und genaue Frachtbriefe erfassen.

Viele Länder (einschließlich der Vereinigten Staaten) verhängen Kontrollen und/oder Verbote für bestimmte internationale Transaktionen aus Gründen der nationalen Sicherheit, der Außenpolitik und anderer Gründe. Die Exportkontrollgesetze regeln die Ausfuhr von Produkten, Software, Technologie (einschließlich technischer Daten und technischer Unterstützung) und Dienstleistungen („Items“). Darüber hinaus können in bestimmten Gesetzgebungen, einschließlich der US-Gesetzgebung, Exporte auch Re-Exporte, Transfers von Gegenständen im jeweiligen Land und die Freigabe oder Offenlegung von Gegenständen an Ausländer im jeweiligen Land beinhalten. Exportkontrollgesetze können den Verkauf und/oder Versand von Produkten an bestimmte Länder, bestimmte Unternehmen und Einzelpersonen sowie für bestimmte Endverwendungen beschränken. Nach diesen Gesetzen kann eine Ausfuhr oder Übertragung mit allen Mitteln erfolgen, einschließlich der elektronischen Übertragung, von Meetings oder Telefonaten.

Die US-Wirtschaftssanktionsgesetze gelten für US-Bürger und Personen mit dauerhafter Aufenthaltsgenehmigung, unabhängig davon, wo sie sich befinden, für nach den Gesetzen der Vereinigten Staaten organisierte Unternehmen, für alle Unternehmen oder Einzelpersonen in den Vereinigten Staaten und in begrenzten Fällen für ausländische Tochtergesellschaften von US-Unternehmen („US-Personen“). Die US-Wirtschaftssanktionsgesetze beschränken Transaktionen, einschließlich finanzieller Transaktionen, durch US-Personen mit bestimmten Zielländern, Gebieten, natürlichen oder juristischen Personen. Diese Gesetze verbieten es auch US-Personen, Transaktionen durch Dritte zu erleichtern, die eine US-Person nicht direkt durchführen darf. In ähnlicher Weise gelten auch Wirtschaftssanktionsgesetze außerhalb der USA.

Mitarbeiter von Enovis müssen, unabhängig vom Standort, alle anwendbaren Gesetze, Regeln und Vorschriften sowie den höchsten von Enovis oder einem Geschäftsbereich von Enovis festgelegten Verhaltensstandard einhalten. Die Nichteinhaltung dieser Gesetze, Regeln und Vorschriften kann zu strafrechtlichen, zivil- und/oder verwaltungsrechtlichen Sanktionen sowohl für den Einzelnen als auch für Enovis führen, einschließlich des Verlusts der Einfuhr- oder Ausfuhrprivilegien von Enovis.

HABEN SIE NOCH FRAGEN?

Bevor Sie eine internationale Transaktion tätigen, müssen Sie sicherstellen, dass diese Transaktion allen geltenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften sowie den Enovis-Richtlinien entspricht. Weitere Richtlinien zu Einfuhr, Ausfuhrkontrolle und Wirtschaftssanktionen sind bei der Enovis Trade Compliance-Abteilung erhältlich. Im Zweifelsfall oder bei Fragen zur Einhaltung von Einfuhrgesetzen, Ausfuhrkontrollen oder Wirtschaftssanktionen wenden Sie sich bitte an die Enovis Trade Compliance-Abteilung. Mitarbeiter sollten alle nicht konformen Einfuhr- oder Ausfuhrangelegenheiten an die Trade Compliance-Abteilung von Enovis, die Rechtsabteilung von Enovis oder die Ethik-Hotline melden.

Antiboykottbestimmungen der Vereinigten Staaten

Das Recht der Vereinigten Staaten verbietet es US-Unternehmen, ihren US-amerikanischen und ausländischen Tochtergesellschaften und allen ihren Mitarbeitern, Nicht-US-Boykotte einzuhalten, zu fördern oder zu unterstützen, die nicht von den Vereinigten Staaten genehmigt werden. Solche Boykotte beinhalten die Diskriminierung von Unternehmen oder Bürgern der Vereinigten Staaten aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht oder nationaler Herkunft. Die Antiboykott-Vorschriften verbieten auch die Unterstützung beim Boykott Israels durch die Arabische Liga und anderer ähnlicher Boykotte. Es ist ein Verstoß gegen diese Vorschriften, bei Anfragen zur Bereitstellung von Informationen oder Maßnahmen, z.B. der Verweigerung von Geschäften, zu kooperieren, die einen Boykott außerhalb der USA begünstigen. Solche Anfragen können in Akkreditiven, Ausschreibungen, Versandanweisungen, Ursprungszeugnissen und anderen vertragsbezogenen Dokumenten erscheinen. Die Antiboykottbestimmungen verlangen, dass Enovis die Regierung der Vereinigten Staaten unverzüglich über alle boykottbezogenen

Anfragen nach Informationen oder Maßnahmen informiert, auch wenn Enovis keine Maßnahmen ergreift. Weitere Richtlinien zu den Antiboykottbestimmungen sind bei der Trade Compliance-Abteilung von Enovis erhältlich.

Mitarbeiter, unabhängig davon, wo sie sich befinden, sollten die Trade Compliance-Abteilung von Enovis, die Rechtsabteilung von Enovis oder die Ethik-Hotline unverzüglich informieren, wenn sie im Zusammenhang mit einem Boykott Aufforderungen zum Ergreifen von Maßnahmen oder zur Weitergabe von Information erhalten, damit Enovis die geltenden Meldepflichten unverzüglich erfüllen kann. Wenn eine Aufforderung bei Ihnen eingeht, sich an Aktivitäten im Zusammenhang mit einem Boykott zu beteiligen, sollten Sie darauf erst antworten, nachdem Sie eine Anweisung der Trade Compliance-Abteilung von Enovis erhalten haben. Ein Verstoß gegen Anti-Boykott-Gesetze und Vorschriften kann zu zivil- und strafrechtlichen Sanktionen führen.

Bestechungsgelder

Enovis toleriert keine Bestechung. Enovis und seine Mitarbeiter sind verpflichtet, alle Geschäftsbeziehungen ehrlich und ethisch einwandfrei einzugehen. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die zusätzlichen Anti-Korruptionsrichtlinien und -verfahren einhalten, die von ihrem Geschäftsbereich umgesetzt werden. Insbesondere darf kein Mitarbeiter von Enovis direkt oder indirekt die Bereitstellung eines Bestechungsgeldes an eine Person veranlassen, versprechen, anbieten oder genehmigen. Eine „Bestechung“ beinhaltet die Gewährung von Wertgegenständen, um sich einen unangemessenen Vorteil zu verschaffen (wie z. B. den Erhalt eines Vertrages, eines kommerziellen Nutzens oder

einer Regierungsmaßnahme), um jemanden unangemessen zu beeinflussen oder um jemanden für die unangemessene Erfüllung einer Funktion oder Pflicht zu belohnen oder mit der Überzeugung, dass der Erhalt des Wertgegenstands unangemessen ist. Der Begriff „Wertgegenstand“ ist weit gefasst und umfasst Geld, kann aber auch alles beinhalten, was der Empfänger für wünschenswert oder nützlich hält, wie Geschenke, Bewirtung, Arbeitsangebote und politische und gemeinnützige Beiträge. Die Enovis Corporation verbietet es jedem Mitarbeiter außerdem strikt, Bestechungen von jemandem zu fordern oder anzunehmen.

Geschenke, Gratifikationen und Ausgaben

Während die Bereitstellung kleiner Geschenke und eine angemessene Bewirtung in bestimmten Situationen für einige Enovis-Unternehmen angemessen sein können, ist sie in anderen Unternehmen verboten. Geschenke und Bewirtung sind im Zusammenhang mit Gesundheitsdienstleistern oder Regierungsbeamten nicht gestattet und die Mitarbeiter müssen alle für ihre Branche geltenden Vorschriften einhalten. Daher darf kein Mitarbeiter oder Vertreter von Enovis direkt oder indirekt Geschenke oder Gefälligkeiten gewähren, versprechen, anbieten oder genehmigen, es sei denn, dies ist gemäß der geltenden Enovis-Geschäftspolitik ausdrücklich genehmigt. Mitarbeiter in einem Gesundheitsversorgungsunternehmen sollten sich für weitere Informationen an die Richtlinie zu Interaktionen mit

Gesundheitsdienstleistern halten. Viele Unternehmen haben ihre eigenen Richtlinien für das Verteilen und Annehmen von Geschenken und Bewirtung. Selbst wenn dies im Rahmen der Unternehmenspolitik von Enovis zulässig ist, sollte ein Mitarbeiter einer anderen Person keine Geschenke oder Bewirtung anbieten, wenn der Mitarbeiter weiß, dass dies gegen die Richtlinien des Empfängerunternehmens verstoßen würde (und er sollte zuerst fragen, ob der Mitarbeiter dies nicht weiß). Die Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass ihre eigenen Marketingausgaben notwendig, umsichtig, berufsbezogen und mit den Enovis-Richtlinien vereinbar sind. Enovis kann diese Ausgaben überprüfen, um zu bestätigen, dass sie diese Anforderungen erfüllen.

Foreign Corrupt Practices Act

Alle Mitarbeiter von Enovis, unabhängig davon, wo sie sich befinden, halten sich an den Wortlaut und den Geist aller anwendbaren Korruptions- und Bestechungsgesetze in allen Ländern, in denen Enovis tätig ist, und die Mitarbeiter müssen stets den höchsten Verhaltensstandard einhalten, der von Enovis oder einem Geschäftsbereich von Enovis festgelegt wurde. Zu den anwendbaren Korruptions- und Bestechungsgesetzen gehören der United States Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“), der United Kingdom Bribery Act 2010 („Bribery Act“) und Anti-Korruptionsgesetze, die von Ländern in Übereinstimmung mit der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) erlassen wurden. Zu den geltenden Richtlinien gehören die Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption von Enovis. Obwohl unzulässige Zahlungen an Dritte inakzeptabel sind, verbietet der FCPA das Aushändigen, Versprechen, Anbieten oder Genehmigen von Geldzuwendungen oder Wertgegenständen an einen ausländischen Beamten, um eine Entscheidung zu beeinflussen oder Geschäfte zu tätigen. Nach dem FCPA ist der Begriff „ausländischer Amtsträger“ weit gefasst und kann jeden Mitarbeiter, leitenden Angestellten oder jede Person umfassen, die in offizieller Funktion handelt: (i) eine lokale oder nationale Regierung; (ii) eine Regierungsabteilung oder -behörde; (iii) ein Handelsunternehmen, das sich im Besitz oder unter der Kontrolle einer Regierung befindet, einschließlich eines Krankenhauses oder einer anderen Gesundheitseinrichtung; oder (iv) eine öffentliche internationale Organisation wie die Vereinten Nationen. Ausländische politische Parteien, ihre Mitarbeiter und Beamten und sogar Kandidaten für ein auswärtiges politisches Amt gelten nach dem FCPA als „ausländische Amtsträger“. Der FCPA verbietet es ferner, Geldzuwendungen oder Wertgegenstände an eine Person oder Firma zu geben, wenn Grund zu der Annahme besteht, dass ein Teil davon zu diesem Zweck an einen Regierungsbeamten weitergeleitet wird. Mitarbeiter dürfen keine Zahlungen aus Enovis-Fonds oder -Vermögenswerten an oder zugunsten eines

Vertreters einer in- oder ausländischen Regierung vornehmen, versprechen, anbieten, genehmigen oder empfehlen.

Sie können keinen Dritten einsetzen, um etwas zu tun, was Sie nicht direkt tun dürfen. Dies bedeutet, dass ein Drittanbieter, etwa ein Handelsvertreter oder Vertreter, nicht als Mittelsperson für korrupte Zahlungen oder für andere Verstöße gegen diesen Kodex verwendet werden kann. Enovis wird nicht ohne vorherige schriftliche Vereinbarung in einer von der Rechtsabteilung von Enovis genehmigten Form, die alle zu erbringenden Leistungen und die zu zahlende Gegenleistung vollständig beschreibt, die Dienste eines Handelsvertreters oder Vertreters in Anspruch nehmen. Alle Vertreter und ihre Mitarbeiter müssen rechtmäßige Geschäftsdienstleistungen gegen ein Entgelt erbringen, das den üblichen lokalen Tarif für ähnliche Dienstleistungen nicht übersteigt. Das Entgelt ist an den Vertreter durch Firmenscheck, Wechsel oder Überweisung im dem Namen, der auf dem Handelsvertrag erscheint, und nur im Wohnsitzland des Vertreters oder im Land des Auftraggebers zu zahlen, es sei denn, der Chief Financial Officer (Finanzvorstand) von Enovis hat dies genehmigt. Ein Vertreter wird nicht beauftragt, wenn er oder eine von ihm beschäftigte oder finanziell an seinem Geschäft beteiligte Person ein Mitarbeiter oder Beamter eines Regierungskunden oder potenziellen Regierungskunden von Enovis ist. Alle Vereinbarungen mit Marketingberatern (d. h. mit Beratern, die im Auftrag von Enovis Marketing- oder vertriebsbezogene Kontakte zu externen Parteien unterhalten sollen) und mit Handelsvertretern müssen eine Klausel enthalten, die die Einhaltung des Kodex als Bedingung für die Vereinbarung vorschreibt. Alle Vermittler von Drittanbietern müssen auch alle von Enovis in Bezug auf diese Drittanbieter festgelegten Richtlinien sowie alle intern von ihrem Unternehmen implementierten Richtlinien einhalten.

Geschäfte mit der Regierung tätigen oder staatliche Programme oder Fonds einbeziehen

Zusätzlich zu den Bestimmungen dieses Kodex und anderer Enovis-Richtlinien haben Mitarbeiter, die mit den US-Bundes-, nationalen, bundesstaatlichen oder lokalen Regierungen oder staatlich finanzierten Einrichtungen oder Programmen in den Ländern, in denen wir tätig sind, zusammenarbeiten, eine zusätzliche Verpflichtung, die Gesetze, Vorschriften und ethischen Richtlinien dieser Regierungen zu kennen, zu verstehen und einzuhalten, die strenger sein können als diejenigen, die für unsere nicht-staatlichen Kunden und Lieferanten gelten. Mitarbeiter, die an Verträgen oder Unterverträgen der US-Regierung arbeiten oder direkt oder indirekt an der Einreichung einer Zahlungsanforderung an die Regierung beteiligt sind, können zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen unterliegen, wenn sie falsche Aussagen über ihre Arbeit im Rahmen des Vertrags machen, wenn sie für Enovis eine Forderung mit falschen oder betrügerischen Informationen einreichen oder veranlassen oder anderweitig gegen US-Gesetze und/oder Vorschriften verstoßen. Mitarbeiter erkennen an, dass sie diese Tatsache verstanden haben, wenn sie diesen Kodex wie unten beschrieben anerkennen.

Führungskräfte und Vorgesetzte sind sich der Gesetze und Vorschriften zu Interessenkonflikten in Bezug auf staatliche Beschaffung bewusst und halten diese ein, einschließlich der Umstände, unter denen derzeitigen oder ehemaligen Regierungsmitarbeitern eine Beschäftigung bei Enovis angeboten werden oder von diesen akzeptiert werden kann.

Truth in Negotiations Act

Bei Transaktionen mit der US-Regierung müssen Sie die Bestimmungen des Truth in Negotiations Act einhalten und sicherstellen, dass Kosten- und Preisdaten aktuell, genau, vollständig und ordnungsgemäß offengelegt, dokumentiert sind und in geeigneten Dateien aufbewahrt werden.

Anti-Kickback Act von 1986

Sie müssen sich strikt an den Anti-Kickback Act von 1986 halten, der es verbietet, etwas von Wert zu geben oder zu erhalten, um eine günstige Behandlung in Verbindung mit Gegenständen oder Dienstleistungen zu erhalten, die von der US-Regierung bezahlt werden. Wenn Sie an Regierungsaufträgen beteiligt sind, sollten Sie niemals etwas Wertvolles an einen Lieferanten, Kunden oder Subunternehmer weitergeben oder von ihm erhalten, ohne vorher die Zustimmung Ihres Geschäftsbereichsleiters einzuholen, der wiederum die Rechtsabteilung von Enovis konsultiert. Ebenso sollten Sie, wenn Sie Produkte vermarkten oder verkaufen, die

von der US-Regierung erstattet werden, z. B. Gesundheitsprodukte über Medicare, niemals etwas Wertvolles geben oder von einem Kunden oder einer Empfehlungsquelle erhalten. Bitte beachten Sie Ihre geschäftsspezifischen Richtlinien für weitere Details und Hinweise. Bei Fragen oder Unklarheiten wenden Sie sich bitte an die Rechts- oder Compliance-Abteilung von Enovis oder an die Ethik-Hotline.

Verschlussssachen

Sie müssen alle Gesetze und Vorschriften zum Schutz von Verschlussssachen strikt einhalten, die nur Personen zugänglich gemacht werden sollten, die Kenntnis haben müssen und über die erforderliche staatliche Sicherheitsprüfung verfügen. Verstöße können Freiheitsstrafen oder Geldstrafen nach sich ziehen. Wenn Ihnen ein möglicher Verstoß bekannt ist, müssen Sie ihn unverzüglich dem Sicherheitsbeauftragten Ihrer Einrichtung sowie Ihrem Vorgesetzten melden.

Vertrauliche Informationen

Sie dürfen nicht versuchen, vertrauliche Informationen anderer Unternehmen oder Informationen der Regierung über die Quellenauswahl zu erhalten oder zu verwenden. Informationen zur Quellenauswahl sind Informationen, die die Regierung bei der Bewertung von Angeboten oder Vorschlägen verwendet. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie entweder vertrauliche Informationen oder Informationen zur Quellenauswahl erhalten haben, sollten Sie sich umgehend an die Rechtsabteilung von Enovis oder die Ethik-Hotline wenden. Sie sollten die Informationen nicht überprüfen oder kopieren.

Beschäftigung von derzeitigen und ehemaligen Regierungsbeamten

Es gibt detaillierte Regeln für die Beschäftigung von derzeitigen oder ehemaligen Regierungsbeamten. Bevor Sie mit einem derzeitigen oder ehemaligen Regierungsbeamten Gespräche über eine Beschäftigung aufnehmen, müssen Sie sich an die Rechtsabteilung von Enovis oder die Ethik-Hotline wenden.

Sonstige Anforderungen

Es gibt zahlreiche andere Anforderungen, zu deren Einhaltung Enovis verpflichtet ist. Insbesondere müssen Sie:

- ◆ Arbeits- und Materialkosten korrekt in Rechnung stellen;
- ◆ Kosten- und Preisdaten korrekt in Übereinstimmung mit dem Truth in Negotiations Act übermitteln sowie alle anderen Anforderungen dieses Gesetzes erfüllen;
- ◆ keine falschen oder betrügerischen Ansprüche im Sinne des False Claims Act geltend machen;
- ◆ alle Vertragsspezifikationen und -anforderungen vollständig erfüllen;
- ◆ die Forschungs- und Entwicklungskosten korrekt berücksichtigen und Erfindungen im Rahmen von Verträgen melden; und
- ◆ geeignete Aufzeichnungen wie Prüfprotokolle, Rechnungen und Zeitkarten führen.

Politische Spenden und Aktivitäten

Gesetze in vielen Staaten und anderen Jurisdiktionen verbieten es Unternehmen, bestimmte politische Spenden zu leisten. Enovis-Fonds oder -Vermögenswerte dürfen ohne vorherige ausdrückliche schriftliche Genehmigung des Chief Executive Officer (Vorstandsvorsitzenden) weder direkt noch indirekt an eine politische Partei, einen Ausschuss oder Kandidaten oder den Inhaber einer Bundes-, Staats- oder lokalen Regierungsstelle in den Vereinigten Staaten gespendet werden. In anderen Ländern als den Vereinigten Staaten, in denen politische Spenden von Unternehmen gesetzlich zulässig sind, dürfen politische Spenden nur nach vorheriger ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch den Chief Executive Officer (Vorstandsvorsitzenden) geleistet werden. Directors (Direktoren), Officers (Vorstände und leitende Führungskräfte) oder Personen, die in leitender oder überwachender Funktion tätig sind, ist es untersagt, Mitarbeiter auf irgendeine Weise anzuweisen, unter Druck zu setzen oder zu zwingen, eine Spende an eine politische Partei oder einen Ausschuss oder an einen Kandidaten für ein Regierungsamt oder dessen Inhaber zu leisten.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, sich im politischen und zivilgesellschaftlichen Leben ihrer Gemeinden zu engagieren, einschließlich karitativer oder pädagogischer Aktivitäten. Diese Aktivitäten sollten in Ihrer Freizeit und nicht während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Wenn Sie an diesen Aktivitäten teilnehmen und öffentlich darüber sprechen, sollten Sie klarstellen, dass Sie sich als Privatperson und nicht als Mitarbeiter von Enovis äußern. Als Vertreter von Enovis dürfen Sie keine politische Spende leisten. Sie müssen auch Lobbyaktivitäten oder den bloßen Anschein der Lobbyarbeit mit einer Regierungsstelle oder einem Amtsträger als Vertreter von Enovis ohne die ausdrückliche Zustimmung der Enovis-Rechtsabteilung vermeiden. Kein Mitarbeiter darf rechtswidrige Spenden, Ausgaben oder die Verwendung von Unternehmensfonds oder -eigentum für politische Zwecke leisten, genehmigen oder gestatten. Selbstverständlich kann ein Mitarbeiter von Enovis als Privatperson mit eigenem Geld und eigener Zeit an allen politischen und gesellschaftlichen Aktivitäten seiner Wahl teilnehmen.

Öffentliche Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Es liegt in der Verantwortung jedes Mitarbeiters, alle geltenden Gesetze, Verordnungen, Vorschriften, Anordnungen und Genehmigungen in Bezug auf öffentliche Gesundheit, Sicherheit und Umwelt vollständig einzuhalten. Mitarbeiter müssen ungelöste Probleme der Nichteinhaltung unverzüglich einem Vorgesetzten

melden. Enovis unterstützt Programme und Praktiken, die sicherstellen, dass der Betrieb umweltgerecht durchgeführt wird. Wir fördern und stärken die Verantwortung für den Umweltschutz im gesamten Konzern.

Nicht-US-Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter müssen im Namen von Enovis Geschäfte in Übereinstimmung mit den oben beschriebenen internationalen Anti-Korruptions- und Handelsgesetzen tätigen.

Die lokale Praxis oder Gepflogenheiten im Ausland ersetzen nicht die Anforderung, die internationalen Anti-Korruptions- und Handelsgesetze sowie den höchsten, von Enovis festgelegten

Verhaltensstandard eines Geschäftsbereichs von Enovis einzuhalten. Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass Verstöße gegen diese Gesetze schwere zivil- und/oder strafrechtlichen Folgen für Enovis haben können. Wenn Sie Fragen zu Ihrer Verantwortung für die Einhaltung dieser Gesetze haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung von Enovis oder die Ethik-Hotline, bevor Sie handeln.

Verzicht auf oder Änderungen des Verhaltenskodexes für Unternehmen

Ausnahmen vom Kodex werden nur unter bestimmten Umständen gewährt. Jeder Mitarbeiter, der eine Verzichtserklärung wünscht, sollte sich an seine Rechts- oder Compliance-Abteilung wenden, die möglicherweise andere Personen in Bezug auf den Verzichtsantrag einbeziehen muss. Jeglicher Verzicht oder jede Änderung dieses Kodex, der für leitende Angestellte oder Direktoren gilt, kann nur vom Board of Directors (Verwaltungsrat) oder dem Audit Committee des Board of Directors (Verwaltungsrat) vorgenommen werden und

muss den Aktionären gemäß den geltenden Regeln unverzüglich mitgeteilt werden.

Enovis behält sich das Recht vor, diesen Kodex oder die ihm zugrunde liegenden Richtlinien jederzeit und ohne Angabe von Gründen zu ändern, zu ergänzen oder zu beenden.

Arbeitsverhältnis

Ungeachtet anders lautender Bestimmungen hierin ist dieser Kodex nicht dazu bestimmt und ändert auch nicht das Arbeitsverhältnis, das Sie mit Enovis haben, es sei denn, er ist ausdrücklich (aufgrund des anwendbaren Rechts oder anderweitig) in einen Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag oder einen ähnlichen Vertrag, der Ihre Beschäftigung regelt, einbezogen.

Anerkennung und Schulung

Die Mitarbeiter müssen Enovis mindestens einmal jährlich nach der Schulung (und zu anderen von Enovis geforderten Zeiten) eine schriftliche Bestätigung zukommen lassen, dass sie diesen Kodex gelesen und verstanden haben. Enovis kann regelmäßige Schulungen für Mitarbeiter im Zusammenhang mit diesem Kodex organisieren. Mitarbeiter müssen alle von Enovis geforderten Schulungen absolvieren.

ANLAGE 1

Argentinien	0-800-555-0906
Australien	1-800-339276
Österreich	0800-291870
Belgien	0800-77004
Brasilien	0800-8911667
Bulgarien	00-800-0010 bei Eingabeaufforderung 888-469-1538 wählen.
Kanada	1-888-469-1538 1-855-350-9393
Chile	1230-020-5771
China (Nord)*	10-800-712-1239*
China (Süd)**	10-800-120-1239**
Kolumbien	01800-9-155860
Tschechische Republik	800-142-550
Dänemark	80-882809
Estland	800-12001 bei Eingabeaufforderung 888-469-1538 wählen.
Finnland	0800-1-14945
Frankreich	0800-902500
Deutschland	0800-1016582
Hongkong	800-964214
Ungarn	06-800-17199
Indien	000-800-100-1071
Indonesien	001-803-011-3570
Irland	1-800615403
Italien	800-786907
Japan	0066-33-112505
Kasachstan	8-800-121-4321
Korea (Süd)	00798-14-800-6599
Lettland	8000-0937
Litauen	503-597-4365
Malaysia	1-800-80-8641
Mexiko	001-800-840-7907
Niederlande	0800-0226174
Norwegen	800-15654
Panama	001-800-507-2386
Peru	0800-52116

Polen	0-0-800-1211571
Portugal	8008-12499
Rumänien	0808-03-4288 bei Eingabeaufforderung 888-469-1538 wählen.
Russland	8-10-8002-6053011
Singapur	800-1204201
Slowakei	0800-001-544
Südafrika	080-09-92604
Spanien	900-991498
Schweden	020-79-8729
Die Schweiz	0800-562907
Taiwan	00801-13-7956
Thailand	001-800-12-0665204
Tunesien	503-268-5716
Ukraine	0-800-502-886 bei Eingabeaufforderung 888-469-1538 wählen.
Vereinigte Arabische Emirate	8000-555-66 8000-021 8000-061 bei Eingabeaufforderung 888-469-1538 wählen.
Vereinigtes Königreich	0800-032-8483
Vereinigte Staaten	1-888-469-1538
Venezuela	0800-1-00-4586

* Nordchina umfasst: Peking, Tianjin, Heilongjiang, Jilin, Liaoning, Shandong, Shanxi, Hebei, Henan und Innere Mongolei.

** Südchina umfasst: Shanghai, Jiangsu, Zhejiang, Anhui, Fujian, Jiangxi, Hubei, Hunan, Guangdong, Guangxi, Hainan, Chingqing, Sichuan, Yunnan, Tibet Autonomous Region, Shanxi, Gansu, Qinghai, Ningxia, Xinjiang und Autonome Region.

*** Mitarbeiter in China werden nach der Wahl des oben aufgeführten Zugangs-codes aufgefordert, die folgende Nummer einzugeben: 888-469-1538



Enovis Verhaltenskodex