

ZOLL®
an Asahi Kasei company

ZOLL Medical Corporation

Código de Conducta

©2026 ZOLL Medical Corporation.
Todos los derechos reservados.

Una carta de Eric Knudsen



Como líder mundial en tecnología médica, ZOLL mantiene altos estándares en todo lo que hace. Para cumplir con nuestra misión de mejorar los resultados clínicos de los pacientes y ayudar a salvar vidas, debemos actuar con integridad en todo momento.

El Código de Conducta de ZOLL refleja nuestra convicción de que cada miembro del personal tiene un papel que desempeñar para garantizar el cumplimiento de todas las leyes y normativas aplicables en un entorno empresarial cada vez más complejo. Tenemos la responsabilidad de conocer las políticas de ZOLL, actuar con buen criterio, solicitar orientación cuando sea necesario y plantear inquietudes si algo no parece correcto.

Nuestras acciones y las decisiones que tomamos a diario son fundamentales para mantener la confianza de innumerables pacientes, proveedores, socios, clientes, colegas y muchas otras personas. Gracias por su compromiso de hacer lo correcto y vivir de acuerdo con los valores que hacen que nuestra empresa sea confiable y respetada en todo el mundo.



Eric Knudsen, CEO

Índice

4 Introducción

Compromiso con las prácticas empresariales éticas

Misión y valores

5 Declaración sobre la toma de represalias

Finalidad, ámbito y limitaciones del Código

Abordar la incertidumbre

6 Dónde plantear dudas sobre el Código

Notificación de inquietudes

7 Responsabilidad del empleado

Responsabilidad del gerente

8 Interacciones con pacientes, profesionales sanitarios y clientes

Compromiso con la calidad

Compromiso con la satisfacción del cliente

9 Política antisoborno y anticorrupción

Política antimonopolio y de competencia justa

Publicidad y promoción

Comercio mundial

10 Derechos humanos

Actividades políticas

11 Adquisiciones y compras

Privacidad

Entorno seguro

12 No discriminación y prevención del acoso

Interacciones respetuosas

13 Uso de redes sociales

Conflictos de interés reales, posibles o percibidos

14 Inversiones e intereses personales en otras empresas

Obsequios y detalles comerciales

15 Integridad financiera

Protección de los activos de ZOLL

Propiedad intelectual e información confidencial

16 Abuso de información privilegiada

Infracciones del Código





Introducción

ZOLL® Medical Corporation y sus divisiones y subsidiarias ("ZOLL") crearon este Código de Conducta (el "Código") para ser el documento fundamental de nuestra creencia en los valores éticos y en hacer lo correcto, en cada ocasión. Alentamos a los empleados a buscar las mejores soluciones a largo plazo para los pacientes, clientes, profesionales sanitarios (PS), proveedores y colegas.

Compromiso con las prácticas empresariales éticas

ZOLL ha asumido el compromiso de ofrecer un entorno laboral honesto y productivo, que valore el trabajo en equipo, la diversidad y la comunicación abierta. Reconocemos que pueden surgir cuestiones complejas en el desempeño de nuestras acciones y esperamos que nuestros empleados y socios se atengan a los más altos niveles de profesionalidad y comportamiento ético y que apliquen en todo momento el buen juicio y pidan ayuda cuando no estén seguros del camino correcto a seguir.

Misión y valores

La misión de ZOLL es mejorar los resultados de los pacientes y ayudar a salvar vidas. En definitiva, la calidad se define en función de las expectativas de nuestros clientes. Creemos que las relaciones comerciales de confianza y a largo plazo se construyen sobre la base de la honestidad, la sinceridad y la imparcialidad.

Declaración sobre la toma de represalias

ZOLL tiene el compromiso de respaldar las acciones éticas de nuestros empleados y no toleramos ninguna forma de represalia (ya sea por parte de gerentes, colegas u otras personas) contra ninguna persona por el hecho de haber planteado de buena fe una duda o formalizado una denuncia sobre un posible problema de integridad. Nuestra política contra la toma de represalias también se extiende a cualquier persona que preste ayuda o colabore plenamente con una investigación o que ayude a resolver una cuestión de integridad.

Finalidad, ámbito y limitaciones del Código

El Código es el marco general de las expectativas de ZOLL con respecto a la conducta de sus empleados. Proporciona orientación sobre una amplia variedad de actividades, pero no pretende representar todos los escenarios posibles. Consecuentemente, ZOLL espera que sus empleados y socios cumplan tanto el espíritu como la letra del Código y soliciten orientación sobre las cuestiones que no estén reflejadas específicamente. Esto significa que se espera que:

- Entienda las cuestiones previstas en el Código, las políticas y los procedimientos de ZOLL y las leyes aplicables que le atañen en su trabajo.
- Cumpla todos los requisitos legales aplicables de todas las ubicaciones donde realizamos nuestra actividad comercial.
- Se comporte de manera coherente con el Código, las políticas y los procedimientos de ZOLL, y todas las leyes vigentes.
- Alce la voz si tiene inquietudes o le preocupa una posible infracción del Código, las políticas y los procedimientos de ZOLL o las leyes aplicables.
- Cuando se le solicite, certifique que ha revisado, entendido y acepta cumplir el Código, y que entiende que esto último es un requisito obligatorio en su trabajo.

Abordar la incertidumbre

Los empleados de ZOLL tienen el firme compromiso de hacer lo correcto, todos los días y dondequiera que estén. ZOLL confía en la integridad de sus empleados, en el compás moral individual de cada uno de ellos y en sus sólidas convicciones morales para hacer lo correcto y para saber cuándo y a quién pedir ayuda.

Dónde plantear dudas sobre el Código

Cuando surjan preguntas, disponemos de los recursos y los conocimientos necesarios para proporcionar orientación y soluciones:

Los gerentes de línea, líderes de división y líderes corporativos están a su disposición para responder a sus preguntas y son ellos quienes generalmente conocen mejor las directrices que se aplican a las actividades comerciales en su división, departamento o equipo.

Recursos Humanos puede explicarle y contestar preguntas sobre políticas de empleo, beneficios y problemas en el lugar de trabajo.

El departamento Jurídico puede ayudar a explicar e interpretar los requisitos del Código y ofrecer orientación sobre cómo llevar a cabo actividades comerciales en nombre de ZOLL de conformidad con la ley.

El departamento de Cumplimiento puede ofrecer asesoramiento y orientación sobre nuestras interacciones con profesionales sanitarios y funcionarios públicos, y sobre la privacidad y la protección de la información personal de todas las partes con intereses en nuestro negocio. Comuníquese con **compliance@zoll.com** para obtener asistencia.

Los departamentos de Calidad y Normativa pueden explicar y contestar preguntas sobre calidad, seguridad, eficacia y cumplimiento normativo de nuestros productos y procesos de la cadena de suministro.



Notificación de inquietudes

Se alienta a los empleados, contratistas, terceros o cualquier persona a denunciar inquietudes o infracciones relacionadas con el Código de Conducta de ZOLL a su supervisor inmediato, a un gerente de Recursos Humanos, a un miembro de la alta dirección, a un miembro del equipo Jurídico o a un miembro del equipo de Cumplimiento.

Además de estos canales, las personas pueden denunciar infracciones de forma anónima a través de la línea de ayuda confidencial de ZOLL en zoll.ethicspoint.com.
Este servicio está disponible en todo momento para denunciar faltas de conducta o recibir orientación sobre cuestiones éticas.

Las denuncias pueden enviarse por correo electrónico a **compliance@zoll.com** o **dataprotectioninquiries@zoll.com**, por teléfono al (855) 409-0974 o en línea en **zoll.ethicspoint.com**.

Responsabilidad del empleado

Los empleados de ZOLL deben entender que su desempeño laboral afecta directamente las vidas y el sustento de sus pacientes. Los empleados son responsables y dan cuenta de la calidad del trabajo que producen. Se espera que todos los empleados actúen con responsabilidad, de manera imparcial y ética en todas sus relaciones con clientes, proveedores, distribuidores, consultores y otros empleados de ZOLL. Los empleados no deben autorizar documentos ni procesar productos sin inspeccionarlos.

Responsabilidad del gerente

Los gerentes de todos los niveles tienen el deber de fomentar la cultura de la integridad. ZOLL espera que los gerentes sirvan de modelo de comportamiento. Los gerentes son responsables de garantizar que sus subordinados se sientan a gusto a la hora de plantear cuestiones o preocupaciones sin miedo a represalias. Los gerentes deben a su vez garantizar que cualquier cuestión o inquietud se trate de manera profesional y oportuna y que no se pongan en riesgo las normas de integridad para obtener resultados empresariales. Los gerentes deben procurar la ayuda de sus socios en los departamentos Jurídico, Cumplimiento o Recursos Humanos si se les plantea una situación en la que consideren que les vendría bien recibir más orientación.



Interacciones con pacientes, profesionales sanitarios y clientes

Los pacientes y los clientes son un eje central en la actividad comercial de ZOLL. ZOLL considera que el servicio al cliente es la clave para garantizar el éxito comercial. Los clientes de ZOLL deben conseguirse mediante interacciones de venta profesionales que destaquen el servicio y los productos de calidad superior de ZOLL; nunca a través de conductas o relaciones poco éticas o cuestionables.

ZOLL no ofrece pagos, regalos, gratificaciones ni ninguna otra forma de incentivo inapropiado destinado a obtener algún negocio. No premiamos a las personas que ofrezcan incentivos ilegales para la compra de productos o servicios de ZOLL. ZOLL es miembro de AdvaMed y acata el Código Ético de AdvaMed, además de otros códigos de conducta pertinentes de la industria. Operamos dentro de los límites de las prácticas comerciales generalmente aceptadas en los países en los que operamos y en cumplimiento de las leyes y normativas que gobiernan nuestras actividades comerciales en esos países.
Esperamos que todos los empleados cumplan estas políticas.



Compromiso con la calidad

El compromiso de ZOLL con la calidad significa asumir la responsabilidad de mejorar nuestras prácticas laborales, ayudar a los pacientes y consumidores y mantener su confianza. Nos apasiona poder proporcionar productos y servicios de calidad y buscamos oportunidades para mejorar constantemente. ZOLL tiene el compromiso de satisfacer o superar todos los estándares de calidad establecidos por la Administración de Alimentos y Medicamentos de EE. UU. (U.S. Food and Drug Administration) y otros organismos reguladores. Los empleados de ZOLL tienen la responsabilidad de informar, ante su supervisor o ante un directivo de Control de Calidad o Aseguramiento de la Calidad, todas sus inquietudes relacionadas con la calidad. Consulte la política sobre calidad de su división para obtener más información.



Compromiso con la satisfacción del cliente

ZOLL pone todo su empeño en medir la satisfacción del cliente, lo que nos permite pensar como nuestros clientes y trabajar en su nombre. ZOLL monitorea regularmente a sus proveedores y vendedores para asegurarnos de que nos suministren los productos de la más alta calidad. ZOLL pone todo su empeño en mejorar su valor para los clientes mediante el desarrollo de productos nuevos, seguros y eficaces para ellos.

Política antisoborno y anticorrupción

ZOLL realiza sus actividades comerciales de una manera ética y transparente. ZOLL prohíbe cualquier forma de soborno y corrupción por parte de empleados, contratistas u otros socios comerciales. Los representantes de ZOLL nunca deben ofrecer, prometer, autorizar ni proporcionar pagos o beneficios destinados a influir indebidamente en funcionarios públicos, profesionales sanitarios o cualquier otra persona, incluidas entidades y personas, en el ejercicio de sus responsabilidades.

En nuestras interacciones con profesionales sanitarios empleados por autoridades gubernamentales o afiliados a estas, toda actividad que se realice debe cumplir las leyes, reglamentos, requisitos profesionales y códigos de la industria vigentes, incluidos los reglamentos locales sobre transparencia y prohibición de mordidas. Consulte la "Política anticorrupción" de ZOLL para obtener más información.

Política antimonopolio y de competencia justa

ZOLL apoya plenamente los principios subyacentes a las leyes antimonopolio y de competencia justa que garantizan la competencia libre y abierta en el mercado. Estas leyes son complejas, por tanto, cualquier acción colaborativa con un competidor o cualquier acción que pudiera tener un efecto anticompetitivo impropio requiere la revisión previa por parte del departamento Jurídico de ZOLL.

Publicidad y promoción

ZOLL proporciona conocimientos a todo un abanico de partes interesadas acerca del uso seguro y eficaz de sus productos, tecnologías y servicios. Ofrecemos información veraz para que los usuarios y quienes compran nuestros productos puedan tomar decisiones informadas. Asimismo, cumplimos todas las leyes, reglamentos y prácticas de la industria que atañen a la comercialización y promoción de nuestros productos.

Comercio mundial

ZOLL opera a nivel mundial. Somos responsables de cumplir las leyes sobre importación, control de exportaciones y sanciones económicas que rigen la transferencia de determinados productos, artículos, software y tecnología, así como la prestación de algunos servicios y la interacción con terceros. Las leyes y reglamentos de los países en los que hacemos negocios pueden tener una gran complejidad. Cumplimos estas leyes y reglamentos, así como nuestras políticas internas en relación con la importación y exportación de nuestros productos. Consulte la "Política de control de exportación" de ZOLL para obtener más información.



Derechos humanos

ZOLL se compromete a defender los derechos humanos y las prácticas laborales justas. Prohibimos estrictamente el trabajo forzoso, el trabajo infantil y cualquier forma de discriminación ilegal, incluida la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra característica protegida. ZOLL cumple con las leyes laborales locales aplicables y no tolera el trabajo infantil ni el trabajo forzoso entre nuestros socios externos. Nuestro objetivo es fomentar un ambiente de trabajo positivo e inclusivo que respete los derechos individuales y esté libre de discriminación y acoso ilegales.

Actividades políticas

ZOLL anima a los empleados a involucrarse personalmente en la vida política, por ejemplo a través del voluntariado y aportaciones a candidatos u otras causas preferidas acordes con sus valores o creencias personales. Puesto que las leyes que rigen las actividades y aportaciones políticas pueden resultar complejas, la participación personal de los empleados en actividades políticas no debe dar la apariencia de representar a ZOLL. Tampoco se permite a los empleados utilizar recursos de ZOLL para realizar contribuciones políticas. No se permite a los empleados y demás representantes de ZOLL hacer peticiones en nombre de partidos, candidatos o causas políticos durante las horas de trabajo o en las instalaciones de ZOLL sin la aprobación por escrito del director ejecutivo de ZOLL.

Adquisiciones y compras

ZOLL compra numerosos artículos que son necesarios para nuestro trabajo, como ocurre con las piezas para actividades de investigación, desarrollo y fabricación; los suministros y equipos para las oficinas y los servicios de comidas para las reuniones. Al realizar estas y otras compras, debemos actuar de manera imparcial con nuestros distribuidores, proveedores y demás facilitadores de servicios. Se exige a los empleados que sigan las políticas de contratación y adquisición de ZOLL. Los empleados que participen en procesos de licitación o que ofrezcan proporcionar nuestros productos y servicios a autoridades públicas conforme a acuerdos contractuales deben entender y seguir las reglas de contratación pública.

Privacidad

En el ejercicio necesario de su negocio, ZOLL recopila y almacena determinada información personal sobre empleados, socios comerciales, pacientes, profesionales sanitarios y otros. Al recopilar y tratar información personal, debemos cumplir todas las leyes vigentes y las políticas de privacidad de ZOLL. ZOLL reúne y utiliza toda la información de salud personal recopilada de conformidad con las leyes y reglamentaciones de los países en los que se recopila la información, y en los que opera comercialmente.

La información personal debe recopilarse únicamente para fines empresariales legítimos y se compartirá solamente con aquellas personas que tengan autorizado el acceso, se protegerá de acuerdo con las políticas de seguridad y se conservará solamente mientras exista un motivo empresarial para ello. Además, debemos garantizar que aquellos terceros que tengan acceso a la información personal estén obligados por contrato a protegerla de acuerdo con las normas aplicables sobre seguridad y privacidad de los datos.

Consulte la "Política sobre el Uso de la Tecnología" de ZOLL para obtener información sobre las reglas de seguridad de los datos pertinentes.



Entorno seguro

ZOLL ha asumido el compromiso de ofrecer un entorno laboral seguro y protegido para nuestros empleados, contratistas y clientes. La salud y la seguridad de todos los empleados es nuestra máxima prioridad en todas nuestras ubicaciones. Debemos esforzarnos continuamente para prevenir lesiones, enfermedades y problemas ambientales en el lugar de trabajo. Se deberá notificar de inmediato cualquier comportamiento o actividad que ponga en peligro la seguridad de nuestro entorno o lugar de trabajo.



No discriminación y prevención del acoso

ZOLL está comprometida con un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación. El acoso puede adoptar muchas formas -verbales o físicas- y podría dar lugar a un entorno laboral hostil. Cada empleado es responsable de familiarizarse con la Política contra el Acoso de ZOLL y de respetar esta política en todas las interacciones con sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes. Los empleados deben comportarse de la manera adecuada tanto en el contexto del trabajo como durante la asistencia a eventos patrocinados por ZOLL.

Interacciones respetuosas

ZOLL cree que toda persona merece ser tratada con respeto y civismo, independientemente de su posición o nivel en la organización y se espera que los empleados se comporten unos con otros con respeto y cortesía. Cada empleado debe considerar el impacto de su comportamiento y sus decisiones en las personas que lo rodean y actuar en consecuencia. Ser irrespetuoso de palabra u obra hacia los pacientes, colegas, clientes, proveedores o hacia cualquier persona durante la realización de las actividades comerciales o como representante de ZOLL resulta inaceptable y será motivo de acciones disciplinarias que pueden incluir el despido. Se espera que los empleados de ZOLL valoren la diversidad de experiencias y perspectivas en el desempeño de su trabajo. Reconocemos que al ofrecer y alentar las diferencias de opiniones en nuestro lugar de trabajo se fomenta la creatividad y se cuestiona nuestro pensamiento, y estos elementos son la clave para crear el mejor entorno laboral para nuestros empleados y obtener los mejores resultados para nuestros clientes.

Uso de redes sociales

ZOLL opera en el sector sanitario que está sumamente regulado. Por este motivo, es importante que los empleados tengan cuidado a la hora de publicar en redes sociales sobre sus actividades relacionadas con el trabajo. Los empleados pueden darle a "Me gusta" y respaldar otras publicaciones realizadas por ZOLL en sus cuentas oficiales de redes sociales, pero deben abstenerse de hacer afirmaciones, declaraciones comparativas y otros comentarios sobre asuntos que posiblemente estén regulados acerca de los productos y servicios de ZOLL en sus cuentas personales de redes sociales. Si los empleados ven publicaciones negativas en redes sociales sobre ZOLL o sobre nuestros productos, no deben responder ni contestar a la publicación, sino notificarlo a Comunicaciones Corporativas. Consulte la "Política de comunicación externa" de ZOLL para obtener más información.

Conflictos de interés reales, posibles o percibidos

ZOLL considera que existe un conflicto de interés cuando un interés o una actividad personal influye o interfiere (o tiene el potencial de hacerlo) en el trabajo de dicho empleado, o afecta negativamente la actividad comercial de ZOLL. Los procesos de ZOLL para tratar conflictos de interés están diseñados para fomentar la transparencia y permitir a los gerentes trabajar con los empleados con el fin de afrontar situaciones potencialmente arriesgadas.

Los empleados deben abstenerse de participar en actividades en las que pueda existir un conflicto de intereses sin el previo consentimiento de ZOLL. Es responsabilidad del empleado consultar a su supervisor si no está seguro de si una situación pudiera plantear un conflicto de intereses.

Los empleados y contratistas de ZOLL tienen la obligación de revelar cualquier posible conflicto de intereses a su supervisor o gerente inmediato, así como a los responsables de los departamentos Jurídico y de Cumplimiento de ZOLL. Ellos determinarán si el posible conflicto de interés plantea un problema o si es aceptable. No todos los posibles conflictos de intereses están prohibidos, pero todos se deben notificar para garantizar el cumplimiento del propósito de la política.

Algunos ejemplos de conflictos de intereses que se deben notificar incluyen si usted o alguien de su familia inmediata:

- es propietario o tiene participación propietaria en una empresa que presta servicios a un cliente, proveedor o socio comercial de ZOLL;
- es propietario o tiene participación propietaria en una empresa que presta servicios a un competidor de ZOLL o a un distribuidor de un competidor de ZOLL;
- tiene relación financiera o privada con un empleado de un cliente o proveedor de ZOLL, o con un médico que prescribe productos de ZOLL; o bien
- contrata a un miembro de su familia o hace que un miembro de su familia sea contratado por ZOLL.

Asimismo, se prohíbe a los empleados aprovechar las oportunidades (para ellos o sus familiares) que descubran a través del uso de los activos, la propiedad, información o posición de ZOLL.



Inversiones e intereses personales en otras empresas

ZOLL entiende que muchos empleados tendrán inversiones externas, por ejemplo ahorros para su retiro u otros planes financieros personales. Esta sección se centra en algunas de esas inversiones o participaciones empresariales externas que podrían plantear un conflicto potencial con la función del empleado en ZOLL. Los empleados no deben invertir directamente ni adquirir empresas que tengan relaciones comerciales con ZOLL o proveedores sobre los que el empleado tenga poder de decisión a la hora de utilizar sus servicios. Si un empleado tiene participación externa en una empresa que compite con ZOLL, presta servicios a ZOLL o de alguna otra manera se beneficia del trabajo del empleado en ZOLL, dicha participación debe notificarse a los departamentos de Cumplimiento o Jurídico de ZOLL para su estudio.

Obsequios y detalles comerciales

No se permite a los empleados y contratistas de ZOLL solicitar regalos, actividades de ocio o entretenimiento para uso personal. Los regalos no solicitados de proveedores o socios comerciales deben revelarse al supervisor, quien podrá encargarse de que sean devueltos. No se permite que los empleados acepten regalos en forma de efectivo, tarjetas de regalos u otros equivalentes de efectivo. Los regalos inapropiados pueden menoscabar la integridad de nuestras relaciones con clientes, proveedores, distribuidores, y pueden crear un conflicto de interés real o percibido en nuestras interacciones con terceros. Aunque pueden existir motivos comerciales apropiados para aceptar detalles de cortesía, como comidas en eventos autorizados, ZOLL espera que los empleados utilicen el buen juicio y eviten conflictos de interés reales o percibidos.

Integridad financiera

Los empleados de ZOLL son responsables de garantizar la precisión y la fiabilidad de los registros de ZOLL. Al mantener registros precisos, ZOLL busca garantizar que se cumplan las prácticas comerciales legales y éticas, y prevenir actividades fraudulentas o faltas de ética. Todas las transacciones (incluidos los informes de gastos) deben documentarse y contabilizarse de manera completa y precisa en los libros y registros de ZOLL de conformidad con las políticas y procedimientos contables de ZOLL.

Los gerentes financieros de las empresas ZOLL, incluidas las subsidiarias extranjeras, tienen la responsabilidad de manifestar sus opiniones independientes y de plantear cualquier cuestión importante ante el director financiero o comercial local de mayor jerarquía o ante el director financiero o comercial corporativo. Consulte la "Política antifraude" de ZOLL para obtener más información.

Protección de los activos de ZOLL

Los activos de ZOLL deben utilizarse únicamente con fines comerciales legítimos. Todos los empleados deben proteger los activos de ZOLL y garantizar su uso eficiente. El robo, el descuido y el desperdicio tienen un impacto directo en la rentabilidad de ZOLL y están prohibidos. Todo presunto incidente de fraude o robo debe denunciarse de inmediato para su investigación.

Propiedad intelectual e información confidencial

Los empleados de ZOLL deben ser especialmente cuidadosos de no revelar información confidencial ni de propiedad exclusiva a través de fuentes tales como el correo electrónico, el teléfono, el correo de voz o formas de redes sociales, y deben defender el buen nombre de ZOLL dentro y fuera de las instalaciones de la compañía.

"Información Confidencial" significa la información que no es información pública, que si se revela podría perjudicar a ZOLL de algún modo o que infringe el deber de ZOLL de mantener la confidencialidad de la información de otras personas. La Información Confidencial incluye, a modo de ejemplo, información financiera, informes y pronósticos; invenciones, mejoras y otros derechos de propiedad intelectual; secretos comerciales; conocimientos prácticos; diseños; software y código relacionado; planes o información de mercado o ventas; listas de clientes; y planes de negocios, prospectos y oportunidades, e información personal de los empleados. La Información Confidencial incluye la información confidencial de terceros con los que ZOLL tiene una relación comercial.

Revise también la "Política sobre el Uso de la Tecnología" y la "Política de comunicación externa" de ZOLL.

Abuso de información privilegiada

ZOLL prohíbe a sus empleados el uso de información no pública obtenida en su carácter de empleado para beneficio propio o de terceros, ni en detrimento de ZOLL.

Asimismo, la empresa matriz de ZOLL, Asahi Kasei Corporation, es una empresa que cotiza en bolsa. Todas las transacciones que involucren títulos de Asahi Kasei Corporation ("Títulos de AK") requieren la aprobación de la dirección jurídica de ZOLL.

No se permite a los empleados:

- negociar títulos de Asahi Kasei Corporation, incluidas las acciones negociadas en la Bolsa de Valores de Tokio y los Recibos de Depósito Estadounidenses que se negocian en EE. UU., ni tener otros Títulos de AK en su nombre, mientras tenga en su poder información sustancial no pública relacionada con ZOLL o con cualquier otra empresa del grupo Asahi Kasei;
- proporcionar información sustancial no pública relacionada con ZOLL o con cualquier otra empresa del Grupo Asahi Kasei a terceros que entonces podrían negociar los Títulos de AK o transmitir la información a terceros que podrían negociar los Títulos de AK; o bien
- negociar títulos de cualquier empresa para su propio beneficio valiéndose del acceso a la Información Confidencial (consulte la sección sobre Información Confidencial en este Código).

Información sustancial es cualquier cosa (buena o mala) que podría esperarse razonablemente que afectaría a la decisión de un inversor en Títulos de AK, y puede incluir, por ejemplo, información sobre resultados o pronósticos financieros, fusiones o adquisiciones financieras, cambios significativos en la dirección, éxito o fracaso de los ensayos clínicos, obtención o pérdida de clientes o contratistas importantes, aprobación o desarrollo de nuevos productos importantes, futura retirada de productos u otra información que no sea de carácter público (es decir, que no se haya divulgado al público general a través de los servicios de noticias).



Infracciones del Código de Conducta

ZOLL considera muy graves las infracciones de su Código de Conducta. Se espera que los empleados conozcan, entiendan, y acaten el Código en todas sus actividades relacionadas con ZOLL. Si un empleado tiene alguna pregunta sobre cualquier parte del Código está obligado a plantearla a su supervisor o a otra persona que cuente con el conocimiento adecuado a fin de garantizar que lo entiende antes de firmarlo. Las infracciones del Código están sujetas a medidas disciplinarias, incluido el despido.