

Varex Imaging Corporation

Código de Conducta

Varex se dedica a desarrollar tecnologías innovadoras de imágenes de rayos X para aplicaciones médicas, industriales y de seguridad, para la detección, diagnóstico y protección. Al cumplir con la misión de nuestra empresa, queremos hacer del mundo un lugar más saludable y seguro y mantenemos siempre al nivel de los estándares altos. Varex le da máxima prioridad a las prácticas comerciales éticas. En todos nuestros esfuerzos, buscamos hacer el bien, haciendo lo correcto. Esto significa que todos nosotros debemos actuar de manera ética, responsable y respetuosa, cumpliendo con las leyes aplicables en dondequiera que operemos.

Nuestro compromiso con el comportamiento ético comienza en el nivel más alto de jerarquía y se extiende a todos nuestros empleados, asociados de negocios y partes interesadas. Varex se toma muy en serio el comportamiento ético y nuestros valores corporativos EPIC impulsan nuestras acciones. Desarrollamos este Código de Conducta para proporcionarle una guía para la actividad comercial diaria, en caso de que surjan dudas. La guía del Código de Conducta puede indicar que cierta conducta es aceptable o inaceptable, o puede proporcionar consejo que ayuden a evitar la aparición de conductas inapropiadas o indebidas. Cuando tenga preguntas, lo alentamos a que consulte y busque más orientación. El incumplimiento de las normas de la empresa puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el cese del empleo. En última instancia, nuestro éxito depende no solo del cumplimiento de este Código de Conducta y de nuestras políticas corporativas, sino también de la honestidad, honradez, integridad, buen sentido común y discreción que todos nosotros aplicamos en nuestro trabajo.

El cumplimiento es responsabilidad de todos los empleados de Varex. Nuestra reputación como empresa de máxima integridad significa todo para nosotros. Estamos convencidos de que el compromiso con el cumplimiento ético no es solo una medida "defensiva". Es un compromiso que todos hacemos y que nos ofrece una ventaja competitiva que nos permitirá crecer y lograr el éxito como empresa. Y además, ¡es lo correcto!

Sunny Sanyal
Presidente y CEO

Shubham "Sam"
Maheshwari
Director Financiero

Kim Honeysett
Directora legal

Karen Aranki
Directora de Recursos
Humanos

Mark Jonaitis
Vicepresidente
Ejecutivo y Gerente
General, Tubos de
Rayos X

Andrew Hartmann
Vicepresidente
Ejecutivo y Gerente
General, Detectores

Marcus Kirchhoff
Vicepresidente,
Software

Wouter Vlaanderen
Vicepresidente,
Conexión y Control

Victor Garcia
Vicepresidente,
Cumplimiento de
reglamentaciones y calidad

Ventas y Marketing para
Medicina

Jesse Merkle
Vicepresidente y Gerente
General, Industrial

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN - HACER LO CORRECTO.....	1
¿Quién debe seguir el Código de Conducta?	
Saber qué es lo correcto y hacerlo	
Qué debe hacer cada uno de nosotros	
Cómo buscar asesoramiento y plantear sus inquietudes	
Incumplimiento y cero represalias	
EL MERCADO.....	4
Leyes aplicables y conflictos potenciales	
Seguridad y calidad del producto	
Relaciones con los profesionales de la salud	
Cortesías comerciales	
Sobornos y otros pagos corruptos	
Trato justo y en cumplimiento con las leyes de competencia	
Cumplimiento de las reglas del comercio	
Trabajo con terceros	
Prevención del blanqueo de dinero	
COMPAÑEROS DE TRABAJO.....	7
Lugar de trabajo y respeto mutuo	
Derechos Humanos	
Acoso e intimidación	
Empleo justo	
Salud y seguridad	
Privacidad de datos de empleados y clientes	
COMUNIDAD Y ENTORNO	9
Contribuciones políticas	
Sostenibilidad ambiental	
Comunicación en nombre de la empresa	
Redes sociales	
ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA E INFORMACIÓN	11
Conflictos de intereses	
Información confidencial	
Transacciones con información privilegiada y pronósticos sobre acciones	
Propiedad intelectual	
Divulgación de secretos comerciales	
Protección y uso apropiado de los activos de la compañía: Oportunidades corporativas	
Mantenimiento de registros e informes públicos	
Uso de las redes y sistemas de comunicación de la compañía	
ENMIENDAS, MODIFICACIONES Y RENUNCIAS	14

Nota: Las referencias a la "Compañía" o "Varex" se refieren a Varex Imaging Corporation, sus subsidiarias y entidades controladas en todo el mundo. Las referencias a "Junta" se refieren a la Junta Directiva de Varex.

Si tiene alguna duda sobre algún aspecto de este Código de Conducta, póngase en contacto con el Departamento Legal de Varex.

INTRODUCCIÓN - HACER LO CORRECTO

¿Quién debe seguir el Código de Conducta?

Saber qué es lo correcto y hacerlo

Qué debe hacer cada uno de nosotros

Cómo buscar asesoramiento y plantear sus inquietudes

Violaciones y represalias

¿Quién debe seguir el Código de Conducta?

Este Código de conducta rige nuestras decisiones y acciones empresariales, independientemente de dónde estemos operando. Asegurar que Varex está haciendo lo correcto es responsabilidad de todos nosotros, incluidos:

- Miembros de la Junta de Varex, ejecutivos, y todos los empleados.
- Las subsidiarias y afiliadas controladas de Varex (entidades en las cuales Varex es dueña de más del 51,5 por ciento de los derechos a voto o en las que tiene el derecho a controlar la entidad).

Cada uno de estos grupos es responsable de cumplir con el Código de conducta, las políticas de Varex y la ley, y de tomar las capacitaciones correspondientes cuando se las asignen.

Saber qué es lo correcto y hacerlo

Este Código de conducta intenta abordar los problemas legales y éticos más comunes con los que podría encontrarse; sin embargo, es imposible abordar cada situación comercial en un documento. Para decidir si una acción es ética y cumple con este Código de conducta, hágase las siguientes preguntas:

- ¿Mis acciones están alineadas con nuestros valores fundamentales EPIC?
- ¿Siento que estoy haciendo lo correcto?
- ¿Es consistente con la forma en que me gustaría que me trataran?
- ¿Cómo se vería mi decisión si fuera publicada en el periódico?
- ¿Es legal?

Si tiene alguna pregunta o no está seguro acerca del curso de acción apropiado, no dude en ponerse en contacto con su representante local de Recursos Humanos (RRHH) o del Departamento Legal, o con el funcionario de cumplimiento designado. Recuerde que están prohibidas las represalias en contra de cualquier persona que, de buena fe, presente una inquietud o informe sobre el incumplimiento de la ley o de las reglamentaciones, del Código de conducta o de las políticas de la compañía.

Además, recuerde que la empresa tiene políticas que abarcan varios temas incluidos en este Código de conducta. Asegúrese de consultar las políticas de la empresa y de cumplirlas.

Qué debe hacer cada uno de nosotros

Cada uno de nosotros debería entender y cumplir con sus obligaciones bajo el Código de conducta, y ser proactivo cuando se trata del cumplimiento.

- Vuelva a revisar con regularidad su conocimiento y entendimiento de los estándares éticos y legales de Varex según se establecen en este Código de conducta y en las políticas de la Compañía. Si usted se encuentra asentado fuera de Estados Unidos, tómese un momento para entender las variaciones específicas por país que le corresponden, porque podrían exceder las pautas y requerimientos establecidos en este Código de conducta. Revise la intranet de Varex o solicite más información a su representante local de RRHH, del Departamento Legal o al representante de cumplimiento.
- Asista a las sesiones de capacitación de cumplimiento aplicables y complete la formación en línea en forma oportuna.
- Apoye las normas éticas del Código de conducta, y siga las políticas, procedimientos y prácticas que las soportan, a través de su conducta de negocios diaria.
- Esté atento a cualquier acción que sea ilegal o que infrinja el Código de conducta u otras políticas y procedimientos de la Compañía.
- Informe inmediatamente las infracciones potenciales (ver debajo "Cómo buscar asesoramiento y presentar inquietudes"). No intente investigar los asuntos por su cuenta.
- Contribuya a un entorno de trabajo propicio para mantener los más altos estándares éticos y legales en las actividades diarias de la empresa
- Nunca se ponga metas a corto plazo por encima del compromiso de cumplimiento y ética de Varex.

Si usted es gerente o funcionario, además de lo que se espera de un empleado, usted deberá:

- Dar el ejemplo con palabras y acciones. Fomentar la conducta ética liderando personalmente los esfuerzos para el cumplimiento.
- Crear una cultura en la que los empleados entienden sus responsabilidades éticas y elevar sus inquietudes, de buena fe, sin miedo a represalias.
- Servir como primer punto de contacto cuando los miembros del equipo tienen preguntas e inquietudes y ofrecerles una guía clara. Si usted no conoce la respuesta o no está seguro, hágales saber que les responderá a la brevedad y remita la pregunta o la inquietud al departamento correspondiente.
- Facilitar la asistencia del empleado a las capacitaciones sobre cumplimiento, hasta su finalización.
- Declarar toda conducta no ética o ilegal a su representante local del Departamento de RRHH o del Departamento Legal, o al funcionario de cumplimiento designado, ya sea que usted mismo haya sido testigo de una conducta inapropiada o que haya recibido la información de otra persona. Cooperar con las investigaciones de la Compañía y permitir que lo hagan sus empleados también.
- Considerar los esfuerzos de cumplimiento al evaluar y recompensar a los empleados.
- Asegurarse de que los empleados entiendan que los resultados empresariales nunca son más importantes que la conducta ética.

Cómo buscar asesoramiento y plantear sus inquietudes

Alentamos a todos nuestros grupos de interés a que presenten inmediatamente sus preguntas o inquietudes sobre posibles violaciones a las leyes, al Código de conducta,

los estándares éticos de negocios, los estándares de contabilidad y auditoría o a las políticas de la Compañía. La investigación de todos los informes sobre el posible incumplimiento o comportamiento no ético, incluidos los informes que demuestran ser incorrectos, ayudan a Varex a mantener la integridad del programa de cumplimiento ético. Además, si tiene preguntas sobre sus responsabilidades en virtud del Código de conducta, las políticas de la Compañía o los requisitos de las leyes o reglamentos aplicables, solicite orientación a su representante local del Departamento de Recursos Humanos o del Departamento Legal, o al funcionario de cumplimiento designado.

Varex mantiene una línea directa de informes en línea y por teléfono que es operada por un proveedor independiente y está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Puede utilizar este servicio, donde esté disponible, para plantear preguntas o informar inquietudes. La información que detalla cómo acceder a la línea directa está disponible en los sitios web internos y externos de Varex y se publica en las oficinas de Varex. La manera en que se pueden hacer los informes varía de un país a otro, y puede llamar a la línea directa para obtener más instrucciones.

Aunque en la mayoría de los países puede informar de forma anónima, el hecho de poder comunicarnos con la persona que informa un incidente nos permite realizar una investigación más exhaustiva. Por lo tanto, le recomendamos que acepte comunicaciones y correspondencia adicionales de Varex al informar un incidente (se pueden hacer a través de la línea directa para mantener el anonimato). Los informes se tratarán de manera justa y objetiva y se mantendrán como confidenciales, siempre que sea razonablemente posible hacerlo, dada la necesidad de la Compañía de investigar a fondo la información reportada y de acuerdo con las obligaciones que surjan de las leyes, regulaciones o procedimientos legales aplicables.

IMPORTANTE: Para las personas de ciertos países, la línea directa solo le permite informar inquietudes contables o de auditoría a través de este sistema, debido a las leyes locales. Si desea informar problemas en el lugar de trabajo, comuníquese con su representante local del Departamento de RRHH o del Departamento Legal, o con el funcionario de cumplimiento designado.

Incumplimiento y cero represalias

El incumplimiento de este Código de conducta se tratará con seriedad y puede dar lugar a una acción disciplinaria, como una amonestación o el cese del empleo, de acuerdo con la ley aplicable. La falta de cumplimiento puede derivar en multas y/o encarcelamiento para un individuo, y en multas, sanciones, daños a terceros y pérdida de reputación para la Compañía, entre otras cosas.

Varex no permitirá represalias contra ninguna persona que informe, de buena fe, las violaciones a la ley, los reglamentos, al Código de conducta, o a las políticas de la Empresa. La represalias, incluyendo cualquier intento de daño o calumnia a otro empleado, o informes no hechos de buena fe, pueden ser motivo de medida disciplinaria hasta, e incluyendo, el cese del empleo, de conformidad con la legislación aplicable.

EL MERCADO

Leyes aplicables y conflictos potenciales

Seguridad y calidad del producto
Relaciones con los profesionales de la salud
Cortesías comerciales
Sobornos y otros pagos corruptos
Trato justo y en cumplimiento con las leyes de competencia
Cumplimiento de las reglas del comercio
Trabajar con terceros
Prevención del blanqueo de dinero

Leyes aplicables y conflictos potenciales

Los empleados de Varex se encuentran en todo el mundo y son ciudadanos de muchos países diferentes. Como resultado, nuestras operaciones están sujetas a las leyes de diferentes países, provincias, estados, municipios y organizaciones. El incumplimiento de las leyes aplicables puede derivar en una grave responsabilidad civil, incluso penal, y dañar nuestros activos y nuestra reputación.

A veces, puede haber un conflicto entre las leyes de diferentes países o entre la ley aplicable y el Código de conducta. Cuando se encuentre con un conflicto, es muy importante consultar al Departamento Legal de Varex para comprender cómo resolverlo adecuadamente y evitar generar un riesgo potencial para la Compañía y nuestros empleados.

Su unidad de negocios o departamento puede emitir sus propias políticas, procedimientos y pautas. Debe seguir esas políticas, procedimientos y pautas además de las descritas en el Código de conducta. Si existe un conflicto entre las políticas comerciales, los procedimientos y las pautas, el Código de conducta y los requisitos legales, debe aplicar el estándar más estricto. Si usted es testigo de un conflicto de este tipo, comuníquelo al Departamento Legal de Varex.

Seguridad y calidad del producto

La seguridad en todos los productos y servicios que brinda Varex es de gran importancia. Es responsabilidad de Varex fabricar y comercializar sus productos de manera que cumplan con los requisitos legales y regulatorios que determinan el diseño, la fabricación y la distribución de productos que marcan una diferencia positiva en los mercados a los que abastecen. Para ello, brindamos formaciones regulares sobre requisitos regulatorios y de calidad, y esperamos que los empleados sigan las políticas y los procedimientos relacionados con los reclamos y los incidentes de seguridad. Para obtener más información, póngase en contacto con el Departamento de Regulación y Control de Calidad de Varex.

Relaciones con los profesionales de la salud

Un profesional de la salud es una persona o entidad que participa en la prestación de servicios de atención médica para pacientes, y que influye, adquiere, arrienda, recomienda y utiliza los productos y servicios de una empresa, organiza la adquisición o el arrendamiento de los mismos, o los receta o recomienda. Los profesionales de la salud son los médicos, las enfermeras y el personal de un hospital.

Desarrollar relaciones honestas y constructivas con los profesionales de la salud es esencial para comprender las necesidades de la comunidad dedicada a la salud. Estas relaciones están sujetas a regulaciones estrictas (que varían de un país a otro), las cuales todos los empleados y agentes de Varex deben conocer y cumplir.

Varex y sus empleados deben ser particularmente diligentes para garantizar que cumplen con las leyes aplicables mientras se relacionan con los HCP (profesionales de la salud) y se comprometen con ellos. Las interacciones con los HCP se deben centrar en la idea de comprometerse con ellos para brindar servicios genuinos por un valor razonable de mercado aprobado, de informarles de los productos de Varex, de proporcionar información científica y educativa y de fomentar la investigación médica y la educación. Todas las interacciones con los HCP deben seguir los procedimientos de Varex, y todo pago u otra consideración proporcionada por los HCP deben ser analizados para obtener información con la mayor transparencia posible. En algunos países y en algunos estados de los EE. UU. se requiere que Varex informe de todos los pagos y las transferencias de valor (p. ej., obsequios y comidas) proporcionados a los profesionales de la salud e, incluso, se le puede prohibir que proporcionen dichos artículos, por más de que tengan poco valor. Si espera o pretende interactuar con un HCP, contáctese con el Departamento de Asuntos Legales a través de la casilla de correo legal@vareximaging.com antes de tener cualquier tipo de interacción para obtener una indicación detallada.

Para obtener más información, revise nuestras políticas corporativas respecto del trabajo con los profesionales de la salud.

Cortesías comerciales

Ofrecer o aceptar cortesías comerciales (por ejemplo, obsequios, gratificaciones, donaciones, invitaciones a comidas y otras formas de entretenimiento) puede ser aceptable o no, según quién ofrece o quién acepta la cortesía, dónde se produce la oferta y por qué se está haciendo esta oferta. Las cortesías comerciales ofrecidas a funcionarios o profesionales de la salud del gobierno son particularmente sensibles, ya que pueden infringir las leyes antisoborno o anticorrupción, o los estándares de prácticas de la industria. Todas las ofertas y aceptaciones de cortesías comerciales deben hacerse de acuerdo con las leyes aplicables y deben evitar parecer deshonestas o inapropiadas. No puede proporcionar ni aceptar una cortesía comercial si pudiera entenderse como un intento de influir en un funcionario u otro profesional de negocios, para su beneficio personal o para el beneficio de la Compañía o de cualquiera de sus subsidiarias. Para obtener más información, revise nuestras políticas de cumplimiento de ética empresarial y contacte al Departamento de Asuntos Legales de Varex para determinar si sería posible ofrecer o aceptar una cortesía comercial particular.

Sobornos y otros pagos corruptos

El soborno se define como el acto de ofrecer, dar o recibir algo de valor para influir indebidamente en los puntos de vista o en la conducta de una persona. En el mundo de los negocios, el soborno se puede usar para influir de manera inadecuada en el criterio o el accionar de alguien, afectar una decisión, ganar (o retener) clientes u obtener una ventaja injusta. El soborno y otros pagos ilícitos están prohibidos por la ley

en todo el mundo. Varex está totalmente comprometido con los principios y prácticas de las leyes contra el soborno y la corrupción.

Los sobornos pueden hacerse de diferentes formas, en efectivo, con regalos, invitaciones a entretenimientos, contribuciones, ciertos descuentos o rebajas, o cualquier otra cosa de valor. Un soborno es ilegal, ya sea que se haga directamente o a través de un intermediario. En algunos países, un pequeño soborno, a veces llamado "gratificación" o "incentivo", es parte de la cultura local. Los empleados de Varex, y todas las partes que actúan en su nombre, no están autorizados, bajo ninguna circunstancia, a dar u ofrecer pagos de este tipo, ni a adoptar ningún tipo de conducta que pueda percibirse como el otorgamiento o la aceptación de un soborno. Para obtener más información, revise nuestras políticas de cumplimiento de ética empresarial.

Trato justo y en cumplimiento con las leyes de competencia

El trato justo significa que no se aprovechará ninguna ventaja injusta mediante la manipulación, el ocultamiento, la tergiversación de hechos materiales, el abuso de información confidencial o privilegiada, o prácticas similares. Varex compite enérgica, justa y exclusivamente con los méritos de nuestros productos y servicios. Nuestras acciones y relaciones, incluidas aquellas con nuestros clientes, proveedores, competidores y empleados, deben basarse en el trato justo, la competencia justa en términos de calidad, precio y servicio, y el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones aplicables.

Nuestras actividades comerciales están sujetas a las leyes de competencia (también conocidas como leyes antimonopolio) donde sea que hagamos negocios y debemos cumplirlas. Estas leyes están destinadas a garantizar una competencia justa y honesta. En general, estas leyes prohíben las conspiraciones entre competidores, los intentos indebidos de monopolizar los mercados y fijar o controlar los precios, y otras prácticas comerciales deshonestas. Estas leyes se aplican a muchos aspectos de nuestro negocio, incluyendo ventas, marketing, compras, contrataciones, fusiones y adquisiciones, y son muy amplias y complejas. Se debe prestar atención para comprender de qué manera afectan sus actividades diarias, por eso le pedimos que busque orientación si es necesario.

Cumplimiento de las reglas del comercio

El crecimiento y el éxito del negocio global de Varex dependen de nuestra constante capacidad para llevar a cabo nuestra actividad comercial a través de las fronteras, con tranquilidad. Muchos países regulan las transacciones comerciales internacionales, como las importaciones, las exportaciones y las transacciones financieras internacionales, por diversas razones, entre las que se incluyen la seguridad nacional y la política exterior. Varex se compromete a cumplir con las leyes y regulaciones de exportación e importación aplicables en los países en los que opera. Al realizar negocios a través de las fronteras, tenga en cuenta y respete las leyes aplicables, así como las políticas y procedimientos comerciales globales con los que debe cumplir Varex.

Los programas de sanciones globales restringen o prohíben los negocios de Varex en ciertos países o con ciertos países, negocios y personas, así como restringen ciertos

tipos de uso de los productos de Varex que apoyan la proliferación nuclear, la tecnología de misiles y las armas químicas y biológicas. Como estas leyes son complejas y cambian con frecuencia, los empleados siempre deben comunicarse con el Departamento de Cumplimiento Comercial para obtener orientación sobre cualquier actividad comercial propuesta relacionada con países sancionados, con una tercera parte restringida o con un uso restringido del producto.

Trabajar con terceros

En muchas ocasiones, Varex involucra a individuos o compañías que proveen productos y servicios en nombre de Varex. Las acciones y actividades de estos terceros pueden ser atribuidas a Varex. Varex realiza la diligencia debida sobre estos terceros y les exige que realicen la capacitación adecuada antes de retenerlos.

Prevención del blanqueo de dinero

El blanqueo de dinero es el acto de ocultar las fuentes de dinero para evitar revelar sus orígenes, usos o para evadir impuestos.

Varex se compromete a cumplir con las leyes contra el blanqueo de dinero y el terrorismo en todo el mundo. Realizaremos negocios solo con clientes de confianza, que participen en actividades comerciales legítimas, con fondos derivados de fuentes legítimas. Los empleados deben evitar involucrarse en transacciones que estén estructuradas de tal manera que pueda parecer que ocultan una conducta ilegal o el origen sucio de los fondos o activos que están en juego en la transacción. La incapacidad de detectar las relaciones con los clientes y las transacciones que pueden poner en riesgo a Varex puede dañar gravemente nuestra integridad y reputación.

EMPLEADOS COMPAÑEROS

Lugar de trabajo y respeto mutuo

Derechos Humanos

Acoso e intimidación

Empleo justo

Salud y seguridad

Privacidad de datos de empleados y clientes

Lugar de trabajo y respeto mutuo

En Varex consideramos que nuestros empleados son nuestra mayor fortaleza. Cuando se valora y se trata a los empleados como miembros de un equipo, se los motiva a contribuir al ambiente de trabajo de una manera constructiva y efectiva, para el beneficio mutuo de todos. Cada uno de nosotros desempeña su rol en la creación y el mantenimiento de este tipo de entorno. El lugar de trabajo en Varex debe estar libre de acoso, discriminación, intimidación, hostigamiento y represalias. No se tolerará la discriminación en base a una clase protegida.

Varex tiene el orgullo de ser una empresa global con diversos empleados, socios comerciales y otras partes interesadas. Fomentamos un agradecimiento y respeto por los antecedentes, las experiencias, los pensamientos y las aptitudes únicos de nuestros

empleados y socios comerciales. Comprender, respetar y valorar la inclusión, la diversidad y la equidad es fundamental para nuestros valores esenciales EPIC. Esperamos que los demás sean tratados con respeto y consideración en relación con los valores, las creencias y las culturas diferentes. Valoramos el aporte de otras personas que pueden llegar a tener una perspectiva diferente y fomentamos un entorno de confianza y transparencia.

Derechos Humanos

Además, estamos comprometidos a actuar como buenos ciudadanos, lo que incluye la protección y el desarrollo de derechos humanos reconocidos internacionalmente. Consulte nuestra Política de derechos humanos para obtener más información relacionada con nuestras prácticas y políticas sobre los derechos humanos.

Acoso e intimidación

Varex no tolera el hostigamiento, el acoso o la intimidación en ninguna de sus formas, ya sea verbal, no verbal o física. En todo momento, los empleados de Varex deben cumplir con la política y las leyes aplicables de Varex, utilizar el sentido común y mostrar respeto por los demás. Es importante recordar que el acoso, sexual o de otro tipo, está determinado por cada una de nuestras acciones y por la forma en que son percibidas por los demás, independientemente de nuestras intenciones. Si siente que alguien lo está acosando, hostigando o interfiriendo con su capacidad para realizar su trabajo, tiene derecho a pedirle a la persona que se detenga y decirle, de manera clara y profesional, que su comportamiento es mal acogido. También puede informar de tal comportamiento o inquietud a su representante local del Departamento de Recursos Humanos o del Departamento Legal, o al funcionario de cumplimiento designado, o consultar a la línea directa para conocer las alternativas para informar estas situaciones en su país. Las represalias están prohibidas cuando usted actúa de buena fe para denunciar un incidente de hostigamiento, acoso o intimidación.

Empleo justo

Varex se compromete firmemente a proporcionar oportunidades de empleo iguales a los empleados actuales y potenciales. La Compañía toma las decisiones sobre el empleo de acuerdo con la experiencia laboral y el mérito, que incluyen las habilidades, el desempeño y la capacidad de liderazgo de una persona, y respetamos y cumplimos con las leyes locales y nacionales en todos los lugares del mundo en donde trabajan nuestros empleados. Siempre que sea posible, Varex hace ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Salud y seguridad

Varex se compromete a cumplir con las leyes de salud y seguridad y a prevenir lesiones, cuando sea posible. Usted es responsable de crear y mantener un entorno de trabajo seguro que minimice las lesiones en el lugar de trabajo y proteja la salud y seguridad de los empleados, asociados de negocios y visitantes de Varex. Para asegurar la seguridad en el lugar de trabajo, Varex no tolera el consumo de drogas o alcohol en el lugar de trabajo. Debe cumplir con los requisitos legales, reglamentarios y de la Compañía que prohíben el consumo de sustancias ilegales.

Privacidad de datos de empleados y clientes

Varex está comprometido con los más altos estándares de protección de datos que pertenecen a nuestros empleados y clientes. Es esencial mantener la privacidad de los empleados y la confidencialidad de los registros y la información personal de los empleados. El acceso a los registros de los empleados se limita a las personas autorizadas por razones válidas, legales o relacionadas con el negocio, y cualquier información obtenida de los registros de los empleados solo se puede utilizar bajo esa autorización. Los empleados que tienen acceso o trabajan con la información personal de sus colegas de Varex tienen la responsabilidad de manejar esa información de manera apropiada y de tomar todas las precauciones razonables para preservar su confidencialidad. Los empleados tienen acceso a sus propios registros de acuerdo con las leyes locales.

Varex cumple con las leyes aplicables para el tratamiento de los datos de empleados y clientes de acuerdo con las políticas de privacidad de Varex.

COMUNIDAD Y MEDIOAMBIENTE

Contribuciones políticas

Sostenibilidad ambiental

Comunicación en nombre de la empresa

Redes sociales

Contribuciones políticas

Varex tiene que cumplir con las estrictas leyes que rigen las actividades políticas, el cabildeo y las contribuciones corporativas, que varían en todo el mundo. Por esta razón, hemos autorizado a un número limitado de personas a involucrarse en los esfuerzos para discutir sobre la legislación o las políticas gubernamentales con funcionarios políticos. Por lo tanto, cuando usted participa personalmente en el proceso político, solo puede hacerlo utilizando su propio dinero, tiempo y recursos. Solo un número limitado de empleados autorizados puede comunicarse con un funcionario del gobierno, en nombre de Varex, con fines políticos.

Sostenibilidad ambiental

Tratamos de incorporar la sostenibilidad en nuestras operaciones y esperamos que los empleados gestionen nuestras operaciones de una manera ecológicamente responsable de acuerdo con nuestros valores. Consulte nuestra Política ambiental para obtener más información relacionada con nuestras prácticas y políticas sobre la sostenibilidad ambiental.

Comunicación en nombre de la empresa

Varex, una sociedad de cotización oficial con base en los EE. UU., debe proporcionar información clara y precisa a los medios, a los analistas financieros, a los inversores y al público. Esto nos ayuda a mantener la integridad en las relaciones con nuestros socios comerciales y otros inversores, lo que, a su vez, fortalece nuestra reputación empresarial.

Solo aquellos designados oficialmente por Varex tienen permiso para comunicarse o participar en entrevistas con los medios, en eventos o foros, en representación de la compañía. Si un inversionista o un miembro de los medios lo contactan, dévelos al equipo de Relaciones con Inversionistas o a nuestro equipo de Marketing, según corresponda. En caso de duda sobre cualquier comunicación, póngase en contacto con Relaciones con Inversionistas o con el Departamento Legal.

Redes sociales

Varex reconoce la importancia de comunicarse con sus asociados de negocios y consumidores a través de una variedad de herramientas en las redes sociales. Sin embargo, si no se usan de manera responsable, se presenta un problema de confidencialidad y de reputación para nosotros y para usted. Fomentamos que cada uno sea responsable con el uso de las redes sociales.

Al realizar publicaciones en redes sociales con fines comerciales, concéntrese en crear valor para nuestros inversores y clientes. Solo publique información precisa y de carácter público, nunca publique información confidencial, y evite hacer afirmaciones acerca de nuestros productos, a menos que hayan sido aprobadas por la gerencia. Le rogamos que no declare que habla en nombre de la Compañía.

Si publica material en su cuenta personal de una red social, tenga en cuenta que sus mensajes en línea pueden llegar a afectar de forma directa el lugar de trabajo, incluso cuando dichos mensajes sean publicados fuera del horario de trabajo. Recuerde que se podría acceder a sus mensajes en línea en todo momento, y esto puede afectar tanto su reputación como la reputación de la empresa.

Activos y la información de la empresa

Conflictos de intereses

Información confidencial

Transacciones con información privilegiada y pronósticos sobre acciones

Propiedad intelectual

Divulgación de secretos comerciales

Protección y uso apropiado de los activos de la compañía: Oportunidades corporativas

Mantenimiento de registros e informes públicos

Uso de las redes y sistemas de comunicación de la compañía

Conflictos de intereses

Cada uno de nosotros tiene el deber de trabajar en el mejor interés de Varex y usar el buen juicio para evitar situaciones que presenten un conflicto real o potencial con los intereses de Varex. Para los miembros o empleados de la Junta de Varex, esto puede incluir la abstención de las discusiones cuando la participación podría percibirse como la creación de dicho conflicto

Un conflicto de intereses se produce cuando los intereses privados (o los intereses de un miembro de la familia) interfieren, o incluso parecen interferir, con los intereses de Varex. Un conflicto de intereses puede surgir de tomar acciones o tener intereses que

puedan dificultar la realización del trabajo para Varex de manera objetiva y efectiva. Los conflictos de intereses también surgen al recibir beneficios personales indebidos como resultado de su rol con Varex.

Si bien no podemos enumerarlos todos en el presente Código de conducta, algunos ejemplos de situaciones que pueden presentar un conflicto de intereses incluyen: uso de los activos de la empresa para beneficio personal; tener un interés financiero en un contrato en el que Varex es parte; tener un interés financiero u otro interés comercial en un cliente, proveedor o competidor de Varex; tener una relación con un posible empleado o encargado de la toma de decisiones en un cliente, proveedor o competidor de Varex; u otras acciones que dificulten el desempeño de sus responsabilidades para Varex. Incluso debe evitarse la apariencia de un conflicto de intereses. Los préstamos de Varex a, o las garantías por parte de Varex de las obligaciones de, los empleados o sus familiares son de especial interés y podrían constituir beneficios personales indebidos para los beneficiarios de estos préstamos o garantías, dependiendo de los hechos y circunstancias. Los préstamos de Varex a, o las garantías por parte de Varex de las obligaciones de, cualquier miembro de la Junta o funcionario de Varex están expresamente prohibidos.

Si cree que existe un conflicto de intereses potencial o real, hable de inmediato acerca de la situación con su gerente o su representante del departamento de RR. HH. o Jurídico local, o empleado de cumplimiento designado.

Cualquier transacción que involucre a empleados de Varex que pueda implicar un conflicto de intereses debe estar aprobada por adelantado por el gerente del empleado y el Abogado General o Abogado Auxiliar General de la Empresa.

Cualquier transacción que involucre a miembros y funcionarios de la Junta de Varex que pueda implicar un conflicto de intereses debe remitirse al Abogado General de la Empresa. Después de la revisión, el Abogado General aprobará o, según corresponda, escalará al Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo para su consideración y aprobación.

Todas las transacciones con partes relacionadas, se consideren o no un conflicto de intereses, deben aprobarse de acuerdo con nuestra Política de transacciones con partes relacionadas.

Información confidencial

La información confidencial sobre Varex, incluidos los secretos comerciales y la información comercial, financiera, técnica, propietaria y del personal, ya sea escrita, oral o electrónica, es una propiedad importante de Varex. La divulgación intencional o involuntaria de información confidencial podría perjudicar gravemente el desempeño financiero y la posición competitiva de Varex, y podría poner en peligro nuestros derechos de propiedad intelectual, secretos comerciales o información confidencial. La información confidencial siempre se debe etiquetar como información Confidencial y Patentada de Varex Imaging Corporation. Cada uno de nosotros es responsable de proteger contra la divulgación o el uso no autorizado de la información confidencial de Varex, y la información confidencial de Varex no debe

utilizarse para su propio beneficio o para el beneficio de un competidor o un tercero no autorizado. Tenga en cuenta que otras personas pueden llegar a conocer nuestra información confidencial si usted accede a información confidencial o habla al respecto en un lugar público.

Además, usted puede acceder a la información confidencial de terceros, incluidos exempleados o socios comerciales de Varex, tales como representantes, asesores, clientes, proveedores, distribuidores, representantes comerciales, contratistas independientes y empresas conjuntas o socios estratégicos. Esta información se puede haber obtenido por medio de un acuerdo de confidencialidad o de otra manera. Es su obligación proteger esta información y no utilizarla ni divulgarla de manera inadecuada.

Transacciones con información privilegiada y pronósticos sobre acciones

El uso de información material, no pública ("interna") para su propio beneficio financiero u otro beneficio personal, o compartir esta información con otros, puede violar las leyes civiles y penales. La información interna se compone de noticias sobre una compañía, desconocidas para el público inversor. La información interna es "material" si es razonable creer que podría modificar la combinación total de información disponible sobre una compañía o afectar el precio de las acciones de una compañía. Los ejemplos comunes incluyen proyecciones o cambios en las estimaciones de ganancias futuras, una propuesta de fusión o adquisición o la venta de activos sustanciales, oferta de acciones o readquisición de acciones, y una expansión o reducción importante de las operaciones.

Si tiene conocimiento de información interna sobre una compañía, tiene prohibido comercializar directa o indirectamente acciones en esa compañía (lo que se conoce como "tráfico de información privilegiada") y debe abstenerse de divulgar la información a otros o recomendar que alguien más comercialice acciones en esa empresa (lo que se conoce como "especulación con acciones"). La información puede ser sobre Varex o sobre otras compañías, cuando un individuo conoce la información sobre otras compañías a través de su relación con Varex. La restricción contra el uso de información privilegiada y la información sobre acciones también se aplica a los miembros de su familia y otras personas que vivan en el mismo hogar, así como a las cuentas que están controladas o sujetas a la influencia de estas personas.

Propiedad intelectual

La propiedad intelectual, incluidos los secretos comerciales, es uno de los activos más valiosos de Varex. Todos nosotros debemos trabajar para proteger nuestras patentes, marcas comerciales, derechos de autor, secretos comerciales y otra información de propiedad exclusiva. Al mismo tiempo, es fundamental que respetemos los derechos de propiedad intelectual válidos de los demás. Siempre debemos respetar la propiedad intelectual y los secretos comerciales que pertenecen a nuestros asociados de negocios, y cumplir con los términos de cualquier acuerdo relacionado con nuestras relaciones comerciales.

Protección y uso apropiado de los activos de la compañía: Oportunidades corporativas

Cada uno de nosotros debe proteger los activos de la Compañía, tanto tangibles como intangibles, contra la pérdida, el robo, el uso indebido y la divulgación indebida, y garantizar un uso eficiente de dichos activos. El mal uso de los activos de la Compañía tiene un impacto directo en la rentabilidad de Varex. Los activos de la Compañía deben usarse solo para fines comerciales legítimos, aunque el uso personal incidental de ciertos activos puede ser apropiado según lo permita la política de la Compañía y según lo determine su supervisor.

Se prohíbe a cada uno de nosotros aprovechar (o derivar a un tercero) una oportunidad de negocio que se descubra mediante el uso de propiedad, información o una posición corporativa, a menos que a la Compañía ya se le haya ofrecido la oportunidad y la haya rechazado. En términos generales, cada uno de nosotros tiene prohibido usar propiedad, información o la posición de la empresa para beneficio personal y competir con la Compañía. Tenemos el deber de promover los intereses legítimos de la compañía siempre que surja la oportunidad de hacerlo.

Mantenimiento de registros e informes públicos

Varex toma las decisiones comerciales sobre la base de la información mantenida en todos los niveles de la empresa. La información incompleta o inexacta puede conducir a graves consecuencias legales y financieras.

Varex tiene la obligación legal ante muchas agencias gubernamentales, entre las que se incluyen la Comisión de Valores y Bolsa de EE.UU., la Administración de Drogas y Alimentos de EE.UU. y la Comisión Europea, de presentar informes y declaraciones de impuestos oportunos, completos, precisos y comprensibles ante las autoridades correspondientes, y de mantener, con un detalle razonable, libros y registros que reflejen con precisión las actividades de Varex. En ocasiones, se nos puede solicitar que proporcionemos información para ayudar a Varex a cumplir con estos requisitos de presentación de informes. La Compañía espera que todos nosotros tomemos esta responsabilidad con seriedad y que registremos y reportemos la información de manera oportuna, completa, precisa, justa y honesta. Ningún empleado puede ingresar, o hacer que se ingrese, información en los libros o registros de la Compañía que intencionalmente confunda, falsifique, omita o disimule la verdadera naturaleza de una transacción o resultado. Además, las transacciones, evaluaciones y pronósticos de Varex deben registrarse e informarse según sea necesario para mantener la responsabilidad por los activos y permitir la preparación de estados financieros de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

Uso de las redes y sistemas de comunicación de la compañía

Varex proporciona el uso de las herramientas de comunicación, tales como correo electrónico, ordenadores, archivos de datos, teléfonos, correo de voz, fotocopias, marcas comerciales y logotipos para fines relacionados con el trabajo para mejorar la eficiencia y la eficacia de nuestra comunicación y el trabajo de los empleados. Los empleados están obligados a utilizar estas herramientas de forma profesional, ética y lícita y a ejercer el buen criterio y discreción, como se describe en las políticas de la Empresa.

No debe realizar ningún negocio personal significativo en las instalaciones de la Compañía, en el horario de la Compañía o utilizando las herramientas de

comunicación de la Compañía. En algunos países, los datos y las comunicaciones pueden considerarse propiedad de Varex y Varex puede acceder a los datos si así lo exige la ley o si es necesario por motivos comerciales. Las instalaciones de Varex fuera de Estados Unidos pueden tener políticas más restrictivas o incluso prohibir el uso de los sistemas de la Compañía para asuntos personales. Cada lugar tendrá sus propias reglas en relación con la inspección y monitoreo de correos electrónicos y otras comunicaciones electrónicas, de acuerdo con las leyes locales, y los empleados deben asegurarse de consultar las políticas locales cuando corresponda.

ENMIENDAS, MODIFICACIONES Y RENUNCIAS

Este Código de conducta puede ser enmendado o modificado de vez en cuando por la Junta Directiva de la Compañía o un comité de la misma, sujeto a la divulgación y otras disposiciones de la Ley del Mercado de Valores de 1934, con sus enmiendas, y las reglas correspondientes (la "Ley del 34"), y de acuerdo con las reglamentaciones vigentes del Mercado de valores NASDAQ (las "reglas del NASDAQ"). Cualquier enmienda, modificación o renuncia a las disposiciones del Código de conducta para los funcionarios ejecutivos de la Compañía o los miembros de la Junta solo puede ser realizada por la Junta o un comité de la Junta, y debe comunicarse sin demora a los accionistas, tal como lo exigen las reglas de la Ley del 34 y del NASDAQ.