

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL

DE MASIMO CORPORATION

ÚLTIMA MODIFICACIÓN: 30 DE ABRIL DE 2025

Introducción

Masimo Corporation y sus filiales («Masimo») se comprometen a mantener los más altos estándares de conducta y ética empresarial. Este Código de Conducta y Ética Empresarial (este «Código») refleja las prácticas empresariales y los principios de comportamiento que respaldan este compromiso. Masimo espera que todos los empleados, ejecutivos, directores y cualquier otra persona que realice actividades comerciales en nombre de Masimo lean y comprendan este Código y su aplicación al desempeño de sus responsabilidades comerciales, cumplan con estas disposiciones e indiquen cualquier sospecha de infracción de conformidad con la Sección 23 a continuación. A menos que se indique lo contrario, este Código se aplica a todos los empleados, directores, ejecutivos y a cualquier persona que realice negocios en nombre de Masimo, como distribuidores, agentes de ventas y otros representantes externos de Masimo en todo el mundo (colectivamente, «usted»).

Se espera que desarrolle en el personal de Masimo y en otras personas que realicen negocios en nombre de Masimo un sentido de compromiso con el espíritu y la letra de este Código. También se espera que los supervisores garanticen que todos los agentes y contratistas cumplan con las normas del Código cuando trabajen para Masimo o en su nombre. El entorno de cumplimiento dentro del área de responsabilidad asignada a cada supervisor será un factor para tener en cuenta en la evaluación de la calidad del desempeño de esa persona. Además, cualquier empleado que haga un esfuerzo ejemplar por implementar y mantener los estándares legales y éticos de Masimo será reconocido por ese esfuerzo en su evaluación de desempeño. Este Código reemplaza a todos los demás códigos de conducta, políticas, procedimientos, instrucciones, prácticas, normas o declaraciones escritas o verbales en la medida en que sean incompatibles con este Código. Sin embargo, nada en este Código altera de otro modo la política de empleo a voluntad de Masimo. Masimo se compromete a revisar y actualizar continuamente sus políticas y procedimientos. Este Código, por lo tanto, está sujeto a modificación.

Este Código no puede describir todas las prácticas o principios relacionados con la conducta honesta y ética. Este Código aborda conductas que son especialmente importantes para un trato adecuado con las personas y entidades con las que Masimo interactúa, pero refleja solo una parte del compromiso de Masimo. De vez en cuando, Masimo puede adoptar políticas y procedimientos adicionales que los empleados, ejecutivos y directores de Masimo deberán cumplir, si les son aplicables. Sin embargo, es su responsabilidad aplicar el sentido común, junto con sus propios estándares éticos personales más elevados, a la hora de tomar decisiones empresariales cuando no exista una directriz establecida en este Código.

Las acciones de los miembros de su familia, parejas u otras personas que vivan en su hogar (denominados en este Código como «miembros de la familia») también pueden dar lugar a problemas éticos en la medida en que afecten al negocio de Masimo. Por ejemplo, la aceptación de regalos inapropiados por parte de un familiar de uno de los proveedores de Masimo podría crear un conflicto de intereses y resultar en una infracción del Código atribuible a usted. En consecuencia, al cumplir con este Código, debe tener en cuenta no solo su propia conducta, sino también la de los miembros de su familia, parejas y otras personas que vivan en su hogar.

NO DEBE DUDAR EN HACER PREGUNTAS SOBRE SI ALGUNA CONDUCTA PUEDE INFRINGIR ESTE CÓDIGO, EXPRESAR SUS INQUIETUDES O SOLICITAR ACLARACIONES SOBRE ÁREAS GRISAS. EN LA SECCIÓN 23 A CONTINUACIÓN SE DETALLAN LOS RECURSOS

DE CUMPLIMIENTO DISPONIBLES PARA USTED. ADEMÁS, DEBE ESTAR ALERTA ANTE POSIBLES INFRACCIONES DE ESTE CÓDIGO POR PARTE DE OTRAS PERSONAS E INDICAR LAS SOSPECHAS DE INFRACCIÓN, SIN TEMOR A NINGÚN TIPO DE REPRESALIA. No se tolerarán las infracciones de este Código. Cualquier empleado que infrinja las normas de este Código podrá ser objeto de medidas disciplinarias que, dependiendo de la naturaleza de la infracción y de los antecedentes del empleado, pueden variar desde una advertencia o amonestación hasta la terminación del empleo o de otra relación con Masimo y, en los casos apropiados, acciones legales civiles o la remisión para su enjuiciamiento regulatorio o penal.

1. Conducta honesta y ética

La política de Masimo es promover altos estándares de integridad mediante la gestión de los asuntos de Masimo de manera honesta y ética. La integridad y la reputación de Masimo dependen de la honestidad, la equidad y la integridad que cada persona asociada con Masimo aporta al trabajo. La integridad personal inquebrantable es la base de la integridad corporativa.

2. Cumplimiento legal

Obedecer la ley, tanto en su letra como en su espíritu, es la base de este Código. El éxito de Masimo depende de que cada persona actúe dentro de las directrices legales y coopere con las autoridades locales, nacionales e internacionales. Masimo espera que comprenda los requisitos legales y reglamentarios aplicables a sus unidades de negocio y áreas de responsabilidad. Masimo lleva a cabo sesiones de formación periódicas para garantizar que usted cumpla con las leyes, normas y reglamentos pertinentes asociados a su empleo, incluidas las leyes que prohíben el uso de información privilegiada (que se tratan con más detalle en la Sección 4 a continuación). Aunque Masimo no espera que memorice todos los detalles de estas leyes, normas y reglamentos, Masimo quiere que usted sea capaz de determinar cuándo pedir consejo a los demás. Si tiene alguna pregunta en el ámbito del cumplimiento legal, es importante que no dude en buscar respuestas de su supervisor o del responsable de Cumplimiento (como se describe con más detalle en la Política de puertas abiertas a la que se hace referencia en la Sección 23 más adelante).

No se tolerará el incumplimiento de la ley. La infracción de leyes, normas y reglamentos nacionales o extranjeros puede someter a una persona, así como a Masimo, a sanciones civiles o penales. Debe ser consciente de que la conducta y los registros, incluidos los correos electrónicos, están sujetos a auditorías e investigaciones internas y externas, y a la divulgación por parte de terceros en caso de una investigación gubernamental o litigio civil. Es de interés de todos conocer y cumplir las obligaciones legales y éticas de Masimo.

3. Cumplimiento de investigación y desarrollo

La investigación, el desarrollo, la publicidad y la promoción de los productos de dispositivos médicos están sujetos a una serie de requisitos legales y reglamentarios en cada una de las jurisdicciones en las que opera Masimo, incluidos los requisitos y normas relacionados con los procedimientos éticos de investigación, la mala conducta científica, los controles de diseño, las buenas prácticas de fabricación, el control/aprobación del etiquetado, los requisitos de información, los registros de productos, la publicidad, la promoción y la aprobación y distribución de los productos de Masimo. Masimo espera que cumpla con todos esos requisitos y normas. Masimo se compromete a dar prioridad a la seguridad del paciente, la calidad y la fiabilidad de nuestros productos. Lo lograremos si cumplimos con todas las leyes y normativas aplicables.

4. Operaciones con información privilegiada

Los directivos, ejecutivos o empleados que tengan acceso a información de propiedad exclusiva, confidencial o material no pública (comúnmente denominada «información privilegiada») no están autorizados a utilizar o compartir dicha información con fines de negociación de acciones o para cualquier otro fin que no sea el de llevar a cabo los negocios de Masimo. Toda la información interna sobre Masimo o sobre las empresas con las que Masimo hace negocios se considera información confidencial. Utilizar información privilegiada en relación con la compra o venta de valores, incluido «aconsejar» a otras personas que podrían tomar una decisión de inversión basándose en esta información, no solo es poco ético, sino que también es ilegal. Los empleados deben tener sumo cuidado a la hora de manejar información privilegiada.

Masimo ha adoptado una política independiente sobre operaciones con información privilegiada que usted deberá cumplir como condición de su empleo en Masimo. Si corresponde, debe consultar esa política sobre las operaciones con información privilegiada para obtener información más específica sobre la definición de «información privilegiada» y sobre la compra y venta de valores de Masimo, valores derivados relacionados o valores de empresas con las que Masimo hace negocios.

5. Leyes internacionales de negocios

Se espera que cualquier persona que realice negocios en nombre de Masimo y cualquier persona con la que Masimo haga negocios cumpla con las leyes aplicables en todos los países a los que viaje, en los que opere y en los que Masimo haga negocios, incluidas las leyes que prohíben el soborno, la corrupción o la realización de negocios con personas, empresas o países especificados. El hecho de que en algunos países no se apliquen ciertas leyes o que la infracción de estas no sea objeto de crítica pública no se aceptará como excusa para su incumplimiento. En caso de conflicto entre las leyes y reglamentos de un país y los de otro, los empleados deben ponerse en contacto con el responsable de Cumplimiento para obtener orientación y autorización antes de proceder con la transacción o actividad propuesta. Además, Masimo espera que cualquier persona que realice negocios en nombre de Masimo y cualquier persona con la que haga negocios cumpla con las leyes, normas y reglamentos de EE. UU. que rigen la conducta comercial por parte de ciudadanos y empresas estadounidenses fuera de los EE. UU.

Estas leyes, normas y reglamentos de EE. UU., que se extienden a todas las actividades de Masimo fuera de EE. UU., incluyen lo siguiente:

- La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU., que prohíbe dar, prometer u ofrecer, directamente o a través de terceros, cualquier cosa de valor a un funcionario del gobierno para obtener o conservar un negocio o un trato favorable, y exige el mantenimiento de libros de contabilidad precisos, en los que se registren adecuadamente todas las transacciones de la empresa, incluidos los gastos de los empleados (para conocer más detalles sobre la lucha contra la corrupción, consulte la Sección 6 a continuación).
- Las sanciones de EE. UU., que restringen o, en algunos casos, prohíben a ciudadanos estadounidenses, y en algunos casos a entidades no estadounidenses que son propiedad o están bajo el control de ciudadanos estadounidenses, hacer negocios en o con ciertos otros países que son objetivo de sanciones de EE. UU., las cuales cambian periódicamente (incluidos, entre otros, Cuba, Irán, Corea del Norte, Rusia, Siria y las siguientes regiones de Ucrania: Crimea, Donetsk y Luhansk) sin una licencia de la Oficina de Control de Activos Extranjeros (Office of Foreign Assets Control, «OFAC») de EE. UU. Las sanciones de EE. UU. también prohíben los tratos con empresas y personas específicas, independientemente de su ubicación. Consulte con el responsable de Cumplimiento antes de interactuar con una nueva contraparte para evaluar los riesgos de sanciones. Los equipos

de Asuntos Legales y Cumplimiento de Masimo tienen la autoridad exclusiva para determinar cuándo es apropiado utilizar o solicitar una licencia de la OFAC relacionada con el cumplimiento de sanciones.

- Los controles de exportación de EE. UU., que regulan la exportación, reexportación de un país a otro y la transferencia dentro de un país por cualquier persona de bienes, servicios, tecnología y software sujetos a la jurisdicción de EE. UU.
- Las Leyes Antiboicot de EE. UU., que prohíben a los ciudadanos estadounidenses y a sus filiales o subsidiarias extranjeras controladas emprender cualquier acción que tenga el propósito o el efecto de fomentar o apoyar una práctica comercial restrictiva o un boicot fomentado o impuesto por un país extranjero contra un país amigo de EE. UU. o contra cualquier ciudadano estadounidense.

Si tiene alguna pregunta sobre si una actividad está restringida o prohibida, solicite asistencia al Departamento de Asuntos Legales de Masimo antes de tomar cualquier acción, incluidas las garantías verbales que puedan estar reguladas por las leyes internacionales.

6. Anticorrupción

Masimo se compromete a llevar a cabo los negocios de manera ética y legal. No toleraremos la corrupción como un medio para promover los negocios de Masimo.

No puede ofrecer ni proporcionar nada de valor con el fin de inducir o recompensar indebidamente a una persona o entidad por recomendar, comprar o utilizar productos o servicios de Masimo. Los productos y servicios de Masimo deben venderse únicamente por sus propios méritos. No se pueden ofrecer ni proporcionar regalos, comidas, entretenimiento u otros artículos de valor como incentivo o recompensa ilegal.

Nunca debe intentar influir de manera indebida en un funcionario del gobierno. Los reguladores han interpretado el término «funcionario del gobierno» de manera amplia para aplicarlo a cualquier funcionario del gobierno en ejercicio, partido político o funcionario de este, candidato a un cargo político, responsable de la toma de decisiones gubernamentales o funcionario o empleado de una entidad de propiedad o control gubernamental, incluidos los empleados del sector sanitario y los familiares de los anteriores. Algunas leyes y regulaciones de los países en los que Masimo realiza negocios prohíben o limitan la entrega de objetos de valor a funcionarios del gobierno. Debe asegurarse de que el ofrecimiento o la prestación de cortesías comerciales a dichas personas esté permitido tanto por las leyes aplicables como por las políticas de Masimo. Consulte a su supervisor o al responsable de Cumplimiento si tiene dudas sobre la idoneidad de alguna propuesta de cortesía comercial.

Los terceros (por ejemplo, distribuidores, agentes y consultores) que actúan en nombre de Masimo están sujetos a las mismas prohibiciones anticorrupción. No puede pedir, fomentar o permitir a un tercero que haga algo que usted mismo tiene prohibido hacer.

7. Leyes antisoborno

En los Estados Unidos y en muchos otros países, el ofrecimiento de cualquier cosa de valor como recompensa o incentivo para adquirir un dispositivo médico o cualquier otro producto o servicio de atención médica puede constituir una infracción de la ley. Estas leyes prohíben ofrecer o dar cualquier cosa de valor a profesionales sanitarios u otras personas, con la intención de, directa o indirectamente, implícita o explícitamente, influir o animar al receptor a comprar, recetar, derivar, vender o concertar la compra

o venta de artículos y servicios de salud que se pagarán directa o indirectamente por programas de salud gubernamentales. Nunca debe intentar influir de manera inapropiada en la compra, receta, cobertura o reembolso de los productos y servicios sanitarios de Masimo a través de la oferta de algo de valor. Dicha conducta puede constituir una infracción de la Ley Antisoborno de los programas de salud federales de EE. UU. y puede acarrear graves sanciones, incluidas multas penales o civiles para Masimo y los empleados individuales, encarcelamiento de personas y posible exclusión de los productos de Masimo del reembolso en virtud de Medicare, Medicaid y otros programas de salud gubernamentales. Muchos estados de EE. UU. también tienen leyes antisoborno que se aplican a todos los artículos y servicios, incluso a aquellos que no se reembolsan conforme a un programa gubernamental.

Masimo se compromete a cumplir con las leyes en todas las jurisdicciones en las que lleva a cabo sus negocios. Muchos elementos de sus interacciones con los médicos u otros clientes y los programas que ofrece Masimo deben revisarse para garantizar el cumplimiento de estas complejas leyes. Si usted se involucra en la comercialización o venta de productos sanitarios de Masimo en Estados Unidos, debe familiarizarse con las normas y políticas de Masimo en este ámbito. Las ventas de productos y servicios de Masimo, y las compras de productos y servicios de los proveedores, solo podrá realizarse sobre la base de la calidad, el precio y el servicio, y nunca sobre la base de dar o recibir pagos, regalos, entretenimiento o favores. No se aprobará ni efectuará ningún pago con el acuerdo o el entendimiento de que cualquier parte de dicho pago se destine a fines distintos de los descritos en los documentos justificativos del pago.

8. Reclamaciones falsas

Numerosas leyes federales y estatales de EE. UU. prohíben a cualquier persona presentar o hacer presentar, a sabiendas y deliberadamente, cualquier reclamación, declaración o manifestación falsa con el propósito de obtener beneficios o pagos de programas gubernamentales, aseguradoras comerciales y otros planes de salud. Un documento puede ser falso si omite información material. Estas leyes también prohíben que cualquier persona conspire con otra para presentar reclamaciones falsas. Así, las empresas pueden ser responsables incluso si las reclamaciones falsas las presenta otra persona. Debe asegurarse de que toda la información que comparta con los profesionales e instituciones sanitarias sea precisa y no engañosa, y debe promocionar los productos y servicios de Masimo cumpliendo con todos los requisitos legales y reglamentarios aplicables, así como con las políticas y procedimientos de Masimo. Las leyes sobre reclamaciones falsas se aplican tanto por la vía penal como por la civil, incluida la posibilidad de aplicación civil a través de los informantes. El incumplimiento de estas leyes pueden dar lugar a multas, sanciones significativas, penas de prisión o la exclusión de los productos Masimo del reembolso (directo o indirecto) bajo Medicare, Medicaid y otros programas de salud gubernamentales.

9. Transparencia y otras leyes aplicables

Un número creciente de jurisdicciones, incluidas las leyes federales y estatales de Estados Unidos, han promulgado leyes que prohíben a los fabricantes de dispositivos médicos ofrecer ciertos beneficios a los profesionales sanitarios, exigen a los fabricantes que adopten programas de cumplimiento acordes con las directrices y códigos de conducta de la industria, establecen restricciones sobre la forma en que los fabricantes pueden comercializar sus productos o exigen a los fabricantes que indiquen determinadas transferencias de valor a los profesionales y las instituciones sanitarias. Masimo se compromete a llevar a cabo sus negocios cumpliendo con todos los requisitos de las respectivas jurisdicciones en las que opera. Es fundamental que cumpla con las políticas y procedimientos de Masimo indicando con prontitud y precisión las transferencias de valor a los destinatarios pertinentes en las jurisdicciones aplicables.

10. Antimonopolio

Las leyes antimonopolio están diseñadas para proteger el proceso competitivo. Estas leyes se basan en la premisa de que el interés público se sirve mejor a través de una competencia vigorosa y se ve perjudicado por los acuerdos o la colusión entre competidores. Las leyes antimonopolio generalmente prohíben lo siguiente:

- acuerdos, formales o informales, con competidores que perjudiquen a la competencia o los clientes, incluida la fijación de precios y la asignación de clientes, territorios o contratos;
- acuerdos, formales o informales, que establecen o fijan el precio al que un cliente puede revender un producto; y
- la adquisición o el mantenimiento de un monopolio o el intento de un monopolio mediante una conducta anticompetitiva.

Ciertos tipos de información, como precios, producción e inventario, no deben intercambiarse con los competidores, independientemente de lo inocente o casual que pueda parecer el intercambio e independientemente del entorno, ya sea empresarial o social.

Las leyes antimonopolio imponen severas sanciones para ciertos tipos de infracciones, incluidas sanciones penales y posibles multas y daños de millones de dólares, que pueden triplicarse en determinadas circunstancias. Comprender los requisitos de las leyes antimonopolio y de competencia desleal de las distintas jurisdicciones en las que Masimo lleva a cabo sus negocios puede resultar difícil, por lo que se le insta a que solicite ayuda a su supervisor o al responsable de Cumplimiento siempre que tenga alguna pregunta relacionada con estas leyes.

11. Cumplimiento ambiental

La ley federal impone responsabilidad penal a cualquier persona o empresa que contamine el medio ambiente con cualquier sustancia peligrosa que pueda causar daños a la comunidad o al medio ambiente. El incumplimiento de las leyes ambientales puede conllevar multas y penas de prisión. Masimo cumplirá, y espera que los empleados cumplan, con todas las leyes ambientales aplicables.

La política de Masimo consiste en llevar a cabo los negocios de una manera responsable con el medio ambiente que minimice el impacto ambiental. Masimo se compromete a minimizar y, si es factible, eliminar el uso de cualquier sustancia o material que pueda causar daños ambientales, reducir la generación de residuos y eliminar todos los residuos mediante métodos seguros y responsables, minimizar los riesgos ambientales empleando tecnologías y procedimientos operativos seguros, y prepararse para responder adecuadamente ante accidentes y emergencias.

12. Conflictos de intereses

Masimo respeta los derechos de sus empleados a gestionar sus asuntos personales e inversiones y no desea interferir en sus vidas personales. Al mismo tiempo, los empleados deben evitar los conflictos de intereses que ocurren cuando sus intereses personales pueden interferir de algún modo en el desempeño de sus funciones o en los mejores intereses de Masimo. Un conflicto de intereses personales podría resultar de una expectativa de obtener una ganancia personal ahora o en el futuro o de la necesidad de satisfacer una obligación personal previa o concurrente. Masimo espera que los empleados estén libres de influencias que entren en conflicto con los mejores intereses de Masimo o que puedan privar a Masimo de su lealtad incondicional en los tratos comerciales.

Incluso la apariencia de un conflicto de intereses, aunque en realidad no exista, puede ser perjudicial y debe evitarse. Puede que no esté claro si existe o existirá un conflicto de intereses. Los conflictos de intereses están prohibidos a menos que se autoricen específicamente como se describe a continuación.

Si tiene alguna pregunta sobre un posible conflicto o si tiene conocimiento de un conflicto real o potencial y no es un ejecutivo o director de Masimo, debe tratar el asunto con su supervisor o con el responsable de Cumplimiento (como se describe con más detalle en la Política de puertas abiertas a la que se hace referencia en la Sección 23 a continuación). Los supervisores no pueden autorizar asuntos de conflictos de intereses sin antes obtener la aprobación del responsable de Cumplimiento y proporcionarle una descripción escrita de la actividad. Si el supervisor está involucrado en el conflicto potencial o real, debe tratar el asunto directamente con el responsable de Cumplimiento. Los directivos y consejeros pueden solicitar autorización al Comité de Nombramientos, Cumplimiento y Gobierno Corporativo de la Junta Directiva (el «Comité de Cumplimiento») o al Comité de Auditoría de la Junta Directiva (el «Comité de Auditoría»). Los factores que pueden considerarse a la hora de evaluar un posible conflicto de intereses son, entre otros, los siguientes:

- si puede interferir con el rendimiento laboral, las responsabilidades o la moral del empleado;
- si el empleado tiene acceso a información confidencial o de propiedad exclusiva;
- si puede interferir en el rendimiento laboral, las responsabilidades o la moral de otras personas dentro de la organización;
- cualquier posible impacto adverso o beneficioso en el negocio de Masimo;
- cualquier posible impacto adverso o beneficioso en las relaciones de Masimo con sus clientes, proveedores u otros proveedores de servicios de Masimo;
- si mejoraría o respaldaría la posición de un competidor;
- la medida en que ello supondría un beneficio financiero u otro tipo de beneficio (directo o indirecto) para el empleado;
- la medida en que ello supondría un beneficio financiero o de otro tipo (directo o indirecto) para uno de los clientes, proveedores u otros prestadores de servicios de Masimo; y
- la medida en que ello parecería impropio a un observador externo.

Aunque ninguna lista puede contemplar todas las situaciones en las que podría surgir un conflicto de intereses, los siguientes son ejemplos de situaciones que, según los hechos y las circunstancias, podrían implicar conflictos de intereses:

- *Empleo (incluida la consultoría) o servicio en la junta directiva de un competidor, cliente, proveedor u otro prestador de servicios.* Se prohíbe cualquier actividad que mejore o apoye la posición de un competidor en detrimento de Masimo, incluido el empleo o el servicio en la junta directiva de un competidor. Por lo general, se desaconseja el empleo o el servicio en la junta directiva de un cliente, proveedor u otro prestador de servicios, y debe solicitar autorización previa si tiene previsto ocupar un puesto de este tipo.

- *Poseer, directa o indirectamente, un interés financiero significativo en cualquier entidad que haga negocios, busque hacer negocios o compita con Masimo.* Además de los factores descritos anteriormente, las personas que evalúen la propiedad en otras entidades para detectar conflictos de intereses considerarán: el tamaño y la naturaleza de la inversión; la naturaleza de la relación entre la otra entidad y Masimo; el acceso del empleado a información confidencial o de propiedad exclusiva; y la capacidad del empleado para influir en las decisiones de Masimo. Si desea adquirir un interés financiero de ese tipo, debe solicitar la aprobación por adelantado.
- *Solicitar o aceptar regalos, favores, préstamos o trato preferencial de cualquier persona o entidad que haga negocios o intente hacer negocios con Masimo.* Los empleados no deben aceptar cortesías comerciales, regalos, beneficios u otros objetos de valor que razonablemente puedan considerarse que afectan a su juicio o sus acciones en el desempeño de sus funciones. Los clientes de Masimo, los proveedores y el público en general deben saber que el criterio de los empleados de Masimo no está en venta.
- *Solicitar contribuciones para cualquier organización benéfica o candidato político de cualquier persona o entidad que haga negocios o busque hacer negocios con Masimo.*
- *Aprovechar las oportunidades corporativas en beneficio personal.* Consulte la Sección 11 a continuación para obtener más información sobre los problemas involucrados en este tipo de conflicto.
- *Tener un segundo empleo sin autorización.*
- *Realizar transacciones comerciales de Masimo con un miembro de su familia o con una empresa en la que tenga un interés financiero significativo.* Las transacciones importantes con partes vinculadas aprobadas por el Comité de Auditoría y en las que participe cualquier directivo o consejero se harán públicas según lo exigen las leyes y reglamentos aplicables.
- *Ejercer autoridad de supervisión u otra autoridad en nombre de Masimo sobre un compañero de trabajo que también sea miembro de la familia.* El supervisor del empleado o el responsable de Cumplimiento consultarán con el Departamento de Recursos Humanos para evaluar la conveniencia de la reasignación.

Los préstamos o garantías de obligaciones concedidos por Masimo a los empleados o sus familiares podrían constituir un beneficio personal indebido para los receptores de estos préstamos o garantías, según los hechos y circunstancias. Algunos préstamos están expresamente prohibidos por la ley, y la legislación aplicable exige que la Junta Directiva de Masimo apruebe todos los préstamos y garantías a los empleados. Como resultado, todos los préstamos y garantías de Masimo deben ser aprobados previamente por la Junta Directiva o el Comité de Auditoría.

13. Trato con equidad y respeto; salud y seguridad en el lugar de trabajo

Usted es fundamental para el éxito de Masimo, y la política de Masimo es tratarle con equidad y respeto. Masimo es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. Masimo no tolera la discriminación contra candidatos o empleados por motivos de raza, color, religión, sexo, edad, discapacidad, nacionalidad, condición de veterano, información genética, ciudadanía o cualquier otra clase o categoría protegida por la legislación aplicable. Masimo prohíbe la discriminación en las decisiones relacionadas con la selección, contratación, remuneración, beneficios, formación, despido, ascensos o cualquier otra condición de empleo o desarrollo profesional. Masimo se compromete a proporcionar un

entorno de trabajo libre de discriminación o acoso. Masimo no tolerará el uso de insultos discriminatorios; insinuaciones sexuales no deseadas o acosos; ni ningún otro comentario, broma o conducta que cree o fomente un entorno de trabajo ofensivo u hostil. Cada persona, en todos los niveles de la organización, debe actuar con respeto hacia los clientes, compañeros de trabajo y empresas externas.

14. Oportunidades corporativas

No debe aprovecharse personalmente de las oportunidades para Masimo que se le presenten o que descubra como resultado de su puesto en Masimo o mediante el uso de propiedad o información corporativa, a menos que lo autorice su supervisor, el director de Cumplimiento, el Comité de Auditoría o el Comité de Cumplimiento, tal como se describe en la Sección 9 anterior. Incluso las oportunidades que adquiera de forma privada pueden ser cuestionables si están relacionadas con las líneas de negocio existentes o propuestas de Masimo. La participación en una inversión u oportunidad de negocio externa que esté directamente relacionada con las líneas de negocio de Masimo debe ser aprobada previamente por la Junta Directiva, el Comité de Auditoría o el Comité de Cumplimiento. No debe utilizar su puesto en Masimo ni la propiedad o información corporativa para obtener beneficios personales indebidos, ni debe competir con Masimo de ninguna manera.

15. Mantenimiento de libros, registros, documentos y cuentas corporativos; integridad financiera; informes públicos

La integridad de los registros de Masimo y su divulgación pública dependen de la validez, exactitud y exhaustividad de la información que respalda los asientos en los libros contables de Masimo. Por lo tanto, los registros corporativos y comerciales de Masimo deben completarse de manera precisa y honesta. Queda terminantemente prohibido realizar anotaciones falsas o engañosas, ya sea que refieran a los resultados financieros o a los resultados de las pruebas. Los registros de Masimo sirven como base para la gestión de su negocio y son importantes para cumplir con sus obligaciones con clientes, proveedores, acreedores, empleados y otras personas con quienes Masimo hace negocios. Como resultado, es importante que los libros, registros y cuentas de Masimo reflejen de manera precisa y justa, con un grado de detalle razonable, los activos, pasivos, ingresos, costes y gastos de Masimo, así como todas las transacciones y cambios en los activos y pasivos. Masimo requiere lo siguiente:

- no se debe realizar ni omitir ninguna anotación en los libros y registros de Masimo que oculte o encubra intencionadamente la naturaleza de cualquier transacción o de cualquiera de los pasivos de Masimo, o que clasifique erróneamente cualquier transacción en cuanto a cuentas o periodos contables; las transacciones deben estar respaldadas por la documentación adecuada;
- los términos de las ventas y otras transacciones comerciales deben reflejarse con precisión en la documentación de dichas transacciones y toda esa documentación debe reflejarse con precisión en los libros y registros de Masimo;
- los empleados deben cumplir con el sistema de controles internos de Masimo; y
- no se debe mantener efectivo ni otros activos para ningún propósito en ningún fondo no registrado o «extracontable».

Los registros contables de Masimo también se utilizan para producir informes para la gerencia, los accionistas y acreedores, así como para las agencias gubernamentales. En particular, Masimo se basa en su contabilidad y otros registros empresariales y corporativos para preparar los informes periódicos y actuales que presenta ante la Comisión de Bolsa y Valores (Securities and Exchange Commission «SEC»). Las leyes

de valores exigen que estos informes proporcionen una divulgación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible, y que presenten fielmente la situación financiera y los resultados de las operaciones de Masimo. Los empleados que recopilen, proporcionen o analicen información para la preparación o verificación de estos informes, o que contribuyan de cualquier otro modo a dicha preparación o verificación, deben esforzarse por garantizar que la divulgación financiera de Masimo sea precisa y transparente y que los informes contengan toda la información sobre Masimo que sería importante para permitir que los accionistas y los inversores potenciales evalúen la solidez y los riesgos del negocio y las finanzas de Masimo, así como la calidad e integridad de la contabilidad y las divulgaciones de Masimo. Además:

- ningún empleado puede realizar o autorizar ninguna acción que pueda provocar que los registros financieros o la información financiera de Masimo no cumplan con los principios contables generalmente aceptados, las normas y reglamentos de la SEC u otras leyes, normas y reglamentos aplicables;
- todos los empleados deben cooperar plenamente con el Departamento de Contabilidad de Masimo, así como con el auditor interno de Masimo, la firma de contabilidad pública registrada independiente y el abogado, responder a sus preguntas con franqueza y proporcionarles información completa y precisa para ayudar a garantizar que los libros y registros de Masimo, así como los informes presentados ante la SEC, sean precisos y completos; y
- ningún empleado debe hacer a sabiendas (o causar o alentar a otra persona a hacer) ninguna declaración falsa o engañosa en ninguno de los informes de Masimo presentados ante la SEC, ni omitir a sabiendas (o causar o alentar a otra persona a omitir) ninguna información necesaria para que la divulgación en cualquiera de los informes de Masimo sea precisa en todos los aspectos materiales.

Si tiene conocimiento de alguna desviación de estas normas, tiene la responsabilidad de informar de inmediato, según proceda, a un supervisor, al responsable de Cumplimiento, al auditor interno, al Comité de Auditoría o a los demás recursos de cumplimiento descritos en la Política de puertas abiertas a la que se hace referencia en la Sección 23 más adelante.

16. Trabajo forzado; trabajo infantil

Masimo prohíbe cualquier forma de trabajo forzado, incluida la esclavitud y la trata de personas en su lugar de trabajo y en su cadena de suministro. Masimo no realizará negocios con ninguna fábrica o proveedor que utilice mano de obra forzada, incluida la mano de obra forzada en prisiones, la mano de obra en régimen de servidumbre, la mano de obra en condiciones de esclavitud u otras formas de mano de obra forzada, o que infrinja las leyes sobre trabajo infantil.

17. Negociaciones justas

Masimo se esfuerza por superar a su competencia de manera justa y honesta. Las ventajas sobre los competidores de Masimo deben obtenerse mediante un rendimiento superior de los productos y servicios de Masimo, no a través de prácticas empresariales poco éticas o ilegales. Está prohibido adquirir información de propiedad exclusiva de otros a través de medios indebidos, poseer información secreta comercial obtenida de manera inapropiada o inducir la divulgación indebida de información confidencial o de propiedad exclusiva de empleados anteriores o actuales de otras empresas, incluso si está motivado por la intención de avanzar en los intereses de Masimo. Si se obtiene información por error que pueda

constituir un secreto comercial u otra información confidencial o de propiedad exclusiva de otra empresa, o si tiene alguna duda sobre la legalidad de la recopilación de información propuesta, debe consultar a su supervisor o al responsable de Cumplimiento, tal como se describe con más detalle en la Política de puertas abiertas a la que se hace referencia en la Sección 21 a continuación.

Se espera que trate de manera justa a los clientes, proveedores, empleados de Masimo y a cualquier otra persona con la que tenga contacto en el desempeño de su trabajo. Tenga en cuenta que la Ley de la Comisión Federal de Comercio establece que «los métodos desleales de competencia en el comercio y los actos o prácticas desleales o engañosas en el comercio se declaran ilegales». Es una infracción de la Ley de la Comisión Federal de Comercio participar en prácticas engañosas, desleales o contrarias a la ética, y realizar declaraciones falsas en relación con las actividades de venta.

Cualquier persona involucrada en la adquisición tiene una responsabilidad especial de adherirse a los principios de competencia justa en la compra de productos y servicios, a través de la selección de los proveedores basada exclusivamente en consideraciones comerciales normales, como la calidad, el coste, la disponibilidad, el servicio y la reputación, y no en la recepción de favores especiales.

18. Protección y uso adecuado de los activos de la empresa

Se espera que proteja los activos de Masimo y garantice su uso eficiente. El robo, el descuido y el desperdicio tienen un impacto directo en la situación financiera y los resultados operativos de Masimo. Se espera que la propiedad de Masimo, como los productos, el material de oficina, los equipos informáticos y redes, los sistemas de TI, el material de laboratorio y el espacio de oficina, fabricación o laboratorio, se utilice únicamente para fines empresariales legítimos, aunque puede permitirse el uso personal incidental. Sin embargo, no puede utilizar el nombre corporativo de Masimo, ninguna marca comercial o marca registrada propiedad de Masimo o asociada a Masimo, ni ningún papel con membrete para fines personales.

Mientras actúe en nombre de Masimo o mientras utilice sus equipos o instalaciones informáticas o de comunicaciones, no puede hacer lo siguiente:

- acceder al sistema informático interno (también conocido como «hackear») u otro recurso de una entidad sin autorización expresa y por escrito de la entidad responsable de operar dicho recurso; o
- cometer cualquier acto ilícito o ilegal, incluido el acoso, la difamación, el fraude, el envío de correo electrónico masivo no solicitado (también conocido como «spam») en violación de la legislación aplicable, el tráfico de contrabando de cualquier tipo o el espionaje.

Si recibe autorización para acceder al sistema informático interno de otra entidad o a otro recurso, debe dejar constancia permanente de dicha autorización para poder recuperarla en el futuro, y no debe exceder el alcance de esta.

El correo electrónico masivo no solicitado está regulado por ley en varias jurisdicciones. Si tiene la intención de enviar correos electrónicos masivos no solicitados a personas ajenas a Masimo, ya sea mientras actúa en nombre de Masimo o utiliza los equipos o instalaciones informáticas o de comunicaciones de Masimo, debe ponerse en contacto con su supervisor o con el responsable de Cumplimiento para obtener su aprobación.

Las comunicaciones electrónicas (correo electrónico, Internet, aplicaciones de redes sociales, plataformas de mensajería de texto) pueden ser herramientas empresariales útiles. Debe utilizar estas

herramientas de comunicación electrónica de manera legal, prudente y responsable, y hacerlo de forma profesional y respetuosa. Usted es responsable de todas sus comunicaciones electrónicas.

Todos los datos que residan, se transmitan o se reciban en las instalaciones y equipos informáticos y de comunicaciones de Masimo, incluido el buzón de voz, el correo electrónico, los documentos, los mensajes de texto, los medios de almacenamiento electrónico y otros sistemas similares, son propiedad de Masimo y están sujetos a inspección, retención y revisión por parte de Masimo, con o sin el conocimiento, consentimiento o aprobación de un empleado o tercero, de conformidad con la legislación aplicable. Cualquier uso indebido o sospecha de uso indebido de los activos de Masimo debe informarse inmediatamente a su supervisor o al responsable de Cumplimiento.

19. Privacidad de los datos

Masimo se compromete con los principios de protección de datos, incluida la privacidad y la seguridad de la información personal. Usted debe recopilar y manejar la información personal de los empleados, accionistas, clientes, proveedores, vendedores, socios o colaboradores de Masimo solo cuando sea necesario, de acuerdo con las leyes aplicables y las políticas de Masimo. Debe asegurarse de que cualquier información personal se mantenga de forma segura (incluidos los sistemas informáticos de Masimo), de manera que esté protegida frente a ataques, daños o accesos no autorizados. Solo debe compartir información personal con otros cuando haya una necesidad comercial o legal legítima para hacerlo. Debe asegurarse de que quienes reciban información personal comprendan la importancia de mantener los datos privados y confidenciales. Cuando trabaje con otros que puedan procesar información personal en nombre de Masimo, debe aclarar la importancia que Masimo concede a la protección de datos y las normas que Masimo les exige cumplir.

20. Confidencialidad

Uno de los activos más importantes de Masimo es su información confidencial. Puede que usted conozca información sobre Masimo que es confidencial o de propiedad exclusiva. También puede enterarse de información antes de que esa información se haga pública. Excepto que se indique lo contrario en este documento, si ha recibido o tiene acceso a información confidencial o de propiedad exclusiva, debe asegurarse de mantener la confidencialidad de dicha información.

La información confidencial o de propiedad exclusiva incluye información no pública que podría ser de utilidad para los competidores o perjudicial para Masimo o sus clientes, proveedores, vendedores, socios o colaboradores si se divulgara, como planes de negocio, de marketing, de productos y servicios, información financiera, arquitectura de productos, datos científicos, ideas de ingeniería y fabricación, diseños, bases de datos, listas de clientes, estrategias de precios, datos de personal, información de identificación personal perteneciente a los empleados, clientes u otros individuos de Masimo (incluido, por ejemplo, nombres, direcciones, números de teléfono y números de la seguridad social), y tipos similares de información proporcionada a Masimo por sus clientes, proveedores, vendedores, socios y colaboradores. Esta información puede estar protegida por las leyes de patentes, marcas registradas, derechos de autor y secretos comerciales.

Además, debido a que Masimo interactúa con otras empresas y organizaciones, puede haber ocasiones en las que usted se entere de información confidencial o de propiedad exclusiva de otras empresas antes de que dicha información se haya hecho pública. Debe tratar esta información de la misma manera en que se le exige tratar la información confidencial o de propiedad exclusiva de Masimo. Incluso puede haber ocasiones en las que deba tratar como confidencial el hecho de que Masimo tenga un interés en otra empresa o se involucre con ella.

Se espera que mantenga la confidencialidad de la información reservada o de propiedad exclusiva, salvo hasta que dicha información se haga pública a través de los canales autorizados (normalmente a través de un comunicado de prensa, un registro en la SEC o una comunicación formal de un miembro de la gerencia, tal como se describe con más detalle en la Sección 18 más adelante). Tiene la obligación de abstenerse de revelar a cualquier persona información confidencial o de propiedad exclusiva sobre Masimo o cualquier otra empresa, obtenida en el transcurso de su empleo con Masimo, hasta que dicha información se divulgue al público a través de canales autorizados. Esta política requiere que se abstenga de comentar información confidencial o de propiedad exclusiva con personas ajenas a la empresa e incluso con otros empleados de Masimo, a menos que esos compañeros de trabajo tengan una necesidad legítima de conocer la información para realizar sus funciones laborales. El uso o la distribución no autorizados de esta información también podrían ser ilegales y dar lugar a responsabilidades civiles o sanciones penales.

También debe tener cuidado de no revelar inadvertidamente información confidencial o de propiedad exclusiva. Los materiales que contengan información confidencial o de propiedad exclusiva, como memorandos, cuadernos, discos informáticos y ordenadores portátiles, deben almacenarse de forma segura. Está prohibida la publicación o el debate no autorizados de cualquier información relacionada con el negocio, la información o las perspectivas de Masimo en Internet. No debe hablar sobre el negocio, la información o las perspectivas de Masimo en ninguna «sala de chat», independientemente de si utiliza su propio nombre o un seudónimo. Tenga cuidado a la hora de hablar de información confidencial en lugares públicos como ascensores, aeropuertos, restaurantes y áreas «cuasipúblicas» dentro de Masimo, como la zona de recepción o en las instalaciones de Masimo y sus alrededores. Todos los correos electrónicos, mensajes de voz y otras comunicaciones de Masimo se presumen confidenciales y no deben reenviarse ni divulgarse fuera de Masimo, excepto cuando sea necesario para fines comerciales legítimos.

Nada en esta Sección 20 ni en ninguna otra disposición de este Código le prohíbe o impide: (i) indicar posibles infracciones de leyes o reglamentos, incluidas, entre otras, las leyes o reglamentos sobre valores, a cualquier agencia gubernamental, incluidas la Comisión de Valores y Bolsa, la Comisión de Comercio de Futuros de Materias Primas, el Departamento de Justicia de los Estados Unidos o cualquier otra agencia federal, estatal o local encargada de la aplicación de cualquier ley o reglamento (colectivamente, «Agencias Gubernamentales») o realizar otras divulgaciones que estén protegidas por las leyes o reglamentos sobre denunciantes; (ii) cooperar plenamente con Agencias Gubernamentales, comunicarse con ellas, presentar una acusación o reclamación ante ellas, proporcionarles documentos o información en forma voluntaria o en respuesta a una citación u otra solicitud de información, o participar de otro modo en una investigación o procedimiento llevado a cabo por Agencias Gubernamentales; o (iii) recibir una recompensa económica de Agencias Gubernamentales por proporcionar información. Se le permite divulgar información confidencial o propietaria a las Agencias Gubernamentales en relación con las actividades mencionadas sin riesgo de que se le considere responsable por la Empresa por daños u otras sanciones, y no tiene la obligación de notificar a la Empresa sobre cualquier divulgación solicitada o real de información confidencial o de propiedad exclusiva. No tiene la obligación de notificar a la Empresa sobre dichas divulgaciones solicitadas o reales.

- 21. Además de las responsabilidades mencionadas, si maneja información protegida por alguna política de privacidad publicada por Masimo, debe manejar esa información de acuerdo con la política aplicable. También se espera que cumpla con los términos de cualquier acuerdo de confidencialidad que haya firmado como parte de su empleo con Masimo. Medios de comunicación/debates públicos**

La política de Masimo consiste en divulgar al público información material relativa a Masimo únicamente a través de canales específicos y limitados para evitar una publicidad inapropiada y garantizar que todos aquellos que tengan un interés en Masimo tengan igual acceso a la información. Todas las consultas o llamadas de la prensa y los analistas financieros deben remitirse al director financiero. Masimo

ha designado a su director ejecutivo y a su director financiero como sus portavoces oficiales para asuntos financieros y para información de marketing, técnica y de otro tipo. A menos que el director ejecutivo o el director financiero hayan hecho una excepción específica, estas personas designadas son las únicas que pueden comunicarse con la prensa en representación de Masimo. Tampoco puede proporcionar a los medios de comunicación ninguna información sobre Masimo de forma extraoficial, como antecedentes, de manera confidencial o secreta, incluyendo, sin limitación, mediante publicaciones en sitios web, salas de chat, foros o blogs.

22. Exenciones

Las exenciones del presente Código solo pueden ser concedidas por el director ejecutivo de Masimo; *siempre y cuando, no obstante*, cualquier exención del presente Código para los ejecutivos [incluido, cuando así lo exijan las leyes aplicables, el director ejecutivo, el director financiero, el director contable o el controlador (o las personas que desempeñen funciones similares) de Masimo] o los directores solo pueda ser concedida por la Junta Directiva o, en la medida en que lo permitan las normas de The Nasdaq Stock Market LLC, por el Comité de Auditoría y, *siempre y cuando, además*, el director ejecutivo comunique sin demora cualquier exención concedida por el director ejecutivo de Masimo a la Junta Directiva. Cualquier exención de este Código para los ejecutivos o directores, y las razones de dicha exención, se divulgarán públicamente según lo exijan las leyes, normas o reglamentos del mercado de valores aplicables.

23. Recursos y procedimientos de comunicación

Hay varios recursos disponibles para ayudarle a indicar las preocupaciones éticas o de cumplimiento y a formular preguntas sobre este Código. Estas se pueden encontrar en la Política de puertas abiertas de Masimo para indicar inquietudes contables, de auditoría y otras inquietudes relacionadas con el cumplimiento («Política de puertas abiertas»). Si se encuentra ante una situación o está considerando realizar una acción y no está claro si es apropiada, analice el asunto sin demora con su supervisor, con otro miembro del personal directivo, con su representante de recursos humanos o utilice cualquiera de los medios descritos en la Política de puertas abiertas. Incluso la apariencia de improdecencia puede ser muy perjudicial y debería evitarse.

Si tiene conocimiento de una infracción presunta o real de las normas del Código por parte de terceros, tiene la responsabilidad de indicarla, proporcionando una descripción específica de la infracción que cree que se ha producido, incluida cualquier información que tenga sobre las personas implicadas y el momento de la infracción. Recuerde que cualquier empleado que indique de buena fe una posible infracción o plantee una preocupación de cumplimiento está haciendo lo correcto. Sea cual sea el medio que utilice para hacer preguntas o indicar una posible infracción, debería hacerlo sin temor a represalias. Masimo tomará medidas disciplinarias inmediatas contra cualquier empleado que tome represalias contra usted, incluyendo la terminación del empleo.

Los empleados pueden satisfacer sus obligaciones de informar en virtud de la Política de puertas abiertas, este Código o cualquier política de Masimo, tal como se establece a continuación. Los empleados pueden hacer lo siguiente:

- hablar con su supervisor o con el personal de la gerencia;
- hablar con su representante de Recursos Humanos;
- para asuntos contables, hablar o presentar un informe al responsable de Cumplimiento, al director financiero, al auditor interno o al Comité de Auditoría de la Junta por correo

interno, ordinario o de otro tipo, dirigiendo el sobre a la persona y enviándolo a 52 Discovery, Irvine, CA 92618 o por correo electrónico a compliance@masimo.com;

- para asuntos de cumplimiento, hablar o presentar un informe al responsable de Cumplimiento, a un miembro del comité interno de cumplimiento de Masimo, o al Comité de Cumplimiento por correo interno, ordinario o de otro tipo, dirigiendo el sobre a la persona y enviándolo a 52 Discovery, Irvine, CA 92618, o por correo electrónico a compliance@masimo.com;
- presentar un informe a compliance@masimo.com;
- presentar un informe a través del formulario web [ClearView Connects](#) disponible en el sitio de intranet de Masimo; o bien
- presentar un informe a la Línea Directa de Cumplimiento de Masimo al 1-844-894-8752. Las instrucciones para llamar a la Línea Directa de Cumplimiento desde fuera de EE. UU. se encuentran en el sitio de intranet de Masimo.

24. Difusión y enmiendas

Este Código se distribuirá a cada nuevo empleado, ejecutivo y director de Masimo, o a cualquier otra persona a la que se aplique este Código, al inicio de su empleo u otra relación con Masimo. Este Código está diseñado para servir como un marco dentro del cual Masimo puede actuar con respecto a los asuntos contemplados en el presente documento. No tiene la intención de crear ni creará un conjunto de obligaciones jurídicamente vinculantes para Masimo, salvo que la ley, norma o reglamento exija lo contrario. La Junta Directiva de Masimo o, en la medida en que lo permita la ley, norma o reglamento, su Comité de Auditoría, puede enmendar este Código, o cualquier parte del mismo, en cualquier momento que lo considere necesario o apropiado. En caso de que la Junta Directiva o, en la medida que lo permita la ley, norma o reglamento, su Comité de Auditoría, ratifique o apruebe cualquier acción, asunto o interpretación que pueda considerarse incompatible con los términos de este Código o de cualquier código de conducta y ética anterior de Masimo, este Código y cualquier código de conducta y ética anterior se considerarán automáticamente enmendados para ajustarse, en todos los aspectos, a dicha acción, asunto o interpretación. Masimo divulgará cualquier enmienda relativa a los directivos o consejeros ejecutivos según lo exijan la ley o la normativa del mercado de valores. La versión más reciente de este Código puede encontrarse en el sitio web de Masimo.

25. Certificación

Al momento de la contratación y cuando se les solicite, todos los ejecutivos y empleados deben certificar, por escrito o electrónicamente, que han recibido, leído, comprendido y que cumplirán con este Código.

Actualizado el 30 de abril de 2025 para codificar los procesos y obligaciones existentes en relación con la Ley Antisoborno, la Ley de Reclamaciones Falsas y otras leyes y reglamentos de cumplimiento sanitario.