

2024

COOK[®]
MEDICAL

Verhaltenskodex

Einleitende Mitteilung der Führungsebene	5
Zweck	7
Geltungsbereich	7
Richtlinien für die ethische Entscheidungsfindung	9
Verantwortlichkeiten der Belegschaft.....	10
Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften	10
<i>Meldungen</i>	<i>10</i>
<i>Meldepflicht und Kanäle für Meldungen</i>	<i>10</i>
Untersuchung von Berichten über Fehlverhalten	11
<i>Anonymität und Vertraulichkeit</i>	<i>11</i>
<i>Falsche Anschuldigungen</i>	<i>11</i>
<i>Verbot von Vergeltungsmaßnahmen.....</i>	<i>11</i>
<i>Selbstanzeige.....</i>	<i>12</i>
Verantwortlichkeiten von Führungskräften	12
Interessenkonflikte	12
<i>Finanzielle Interessen</i>	<i>13</i>
<i>Externe Geschäfte und andere Interessen.....</i>	<i>13</i>
<i>Externe Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsmitgliedschaften, Ämter und Treuhänderpositionen</i>	<i>13</i>
<i>Familiäre und persönliche Beziehungen außerhalb von Cook</i>	<i>13</i>
<i>Familiäre und persönliche Beziehungen innerhalb von Cook</i>	<i>13</i>
Vertrauliche Unternehmensdaten von Cook	15
Verhinderung von Bestechung und Korruption	16
<i>Ethisch einwandfreie geschäftliche Interaktionen</i>	<i>16</i>
Geschenke und Bewirtung	17
<i>Was gilt als Geschenk?</i>	<i>17</i>
<i>Was gilt als zulässiges Geschäftsessen?.....</i>	<i>18</i>
<i>Was gilt als Bewirtung und Freizeitangebot?.....</i>	<i>18</i>

<i>Für geschäftliche Interaktionen gelten folgende Voraussetzungen:</i>	18
<i>Folgendes ist unzulässig:</i>	18
Kartellrecht und fairer Wettbewerb	20
<i>Verstöße gegen das Kartellrecht und den fairen Wettbewerb ohne Beteiligung von Wettbewerbern</i>	20
Informationen über Wettbewerber	22
Schutz von geistigem Eigentum und vertraulichen Informationen	22
<i>Vertrauliche Informationen</i>	22
<i>Geistiges Eigentum und dessen Schutz</i>	23
<i>Genehmigte Freigabe</i>	23
<i>Kommunikation mit externen Parteien</i>	25
Schutz von Assets und Ressourcen des Unternehmens	26
Unterlagenverwaltung	26
Datenschutz	27
<i>Datenschutzgesetze und entsprechende Bestimmungen</i>	28
Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion (DEI, Diversity, Equity & Inclusion)	29
<i>Chancengleichheit</i>	30
<i>Verbot von Diskriminierung und Belästigung</i>	30
Private politische Betätigung unter Einhaltung ethischer Richtlinien	31
Umweltschutz und Nachhaltigkeit	32
Gesellschaftliches Engagement und gemeinnützige Arbeit	32
<i>Freiwilliges Engagement und Beitrag der Belegschaft</i>	32
Einsatz für Arbeitsschutz	33
<i>Drogenmissbrauch und drogen- und alkoholfreier Arbeitsplatz</i>	33
<i>Gewalt am Arbeitsplatz</i>	34
Einhaltung von Handelsbestimmungen	35
<i>Boykottverbot</i>	35
Social Media	37
Auswahl und Einsatz Dritter	37
<i>Angemessener Umgang mit Kunden, Zulieferern und Wettbewerbern</i>	37
Faktentreue bei Werbung und Marketing	38
Behördenkunden und Auftragsvergabe	38

Behördliche Anfragen und Vorladungen	39
Betrug.....	39
Menschenrechte und angemessene Arbeitsbedingungen	39
Ausnahmeregelungen	40



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

*mit Blick in die Zukunft und beim Erreichen der Ziele unserer mittelfristigen Planung müssen wir unseren Ruf als angesehenes und ethisch agierendes Unternehmen wahren. Zu dem, was die Tätigkeit bei Cook so besonders macht, gehört die Art und Weise des Umgangs untereinander, mit unseren Standortgemeinden, unseren Kunden und unseren Partnern, mit denen wir gemeinsam Produkte zu den Patienten bringen. Es geht nicht nur darum, **was** wir tun, sondern auch darum, **wie** wir dies tun. Cook führt seine Geschäfte seit über 60 Jahren mit höchster Integrität und anhand ethischer Standards. Es liegt in unserer Verantwortung, im Einklang mit unseren Werten zu handeln.*

Der Verhaltenskodex erläutert, welches Verhalten wir von der gesamten Belegschaft erwarten, unabhängig von der jeweiligen Position im Unternehmen. Der Verhaltenskodex ist unser Compliance-Check: Sind unsere Handlungen zulässig? Dürfen wir unsere Geschäfte auf diese Weise führen? Die Werte von Cook sind unser Ethik-Check: Sind unsere Handlungen ethisch vertretbar? Handeln wir integer? Können wir stolz auf unser Handeln sein?

Hinweis: Sollten Sie unsicher sein, ob eine Handlung ethisch vertretbar ist, oder sollten Sie Fragen zum ethischen Verhalten haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten bzw. Ihre Vorgesetzte oder die Abteilung Ethics & Compliance. Mögliche Verstöße können zudem anonym über die E&C Helpline gemeldet werden. Diese finden Sie unter CookHelpline.EthicsPoint.com.

Der Aufbau eines herausragenden Unternehmens erfordert heute mehr denn je die unbedingte Einhaltung höchster ethischer Standards. Uns allen kommt eine entscheidende Rolle bei der Verwirklichung unserer Zukunftsvision zu und es liegt in unser aller Verantwortung, unsere Werte bei der geschäftlichen Tätigkeit und im Umgang untereinander zu leben.

A handwritten signature in black ink that reads "Pete".

Pete Yonkman
President
Cook Group und Cook Medical

A handwritten signature in black ink that reads "Drew".

Drew Northern
Chief Ethics & Compliance Officer,
Cook Group und Cook Medical

Unsere Werte



Mit Integrität handeln

Unsere Entscheidungen und Handlungen orientieren sich an unseren hohen ethischen Standards und Kernwerten.

Qualität fordern

Wir orientieren uns an höchsten Qualitätsstandards, weil wir wissen, dass alles, was wir tun, Einfluss auf das Leben eines Menschen hat.

Transparent handeln

Wir sind ehrlich miteinander und teilen Informationen mit den Personen, die von unseren Handlungen betroffen sind.

Zurück geben

Wir glauben, dass wir unsere Gemeinden stärken können, indem wir unsere Zeit, unsere Fähigkeiten und unsere Ressourcen teilen.

Jeden mit Respekt behandeln

Wir respektieren einander und unsere Geschäftspartner, indem wir unterschiedlichen Ideen und Perspektiven gegenüber aufgeschlossen sind und die Beiträge jedes einzelnen schätzen.

Probleme gemeinsam lösen

Unser Innovationsansatz besteht darin, zuzuhören, zu verstehen und dann eine Lösung zu erarbeiten.

Kontinuierlich verbessern

Wir lernen aus unseren Erfahrungen, Daten, Feedback und voneinander, um unsere Arbeitsweise ständig weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Cook stützt sich auf ein Fundament, das aus starken Werten und ethischen Geschäftspraktiken besteht. Unsere Standards für das Geschäftsgebaren liefern täglich wertvolle Hilfe bei der Entscheidungsfindung. Unsere Werte bilden die Grundlage für das Vertrauen und den Erfolg, die sich in unseren Beziehungen zu Kunden, Zulieferern und untereinander zeigen. Unser Ruf ergibt sich aus der Summe unserer individuellen Handlungen. Fehlverhalten von Einzelnen kann die harte Arbeit von Tausenden überschatten.

Der Verhaltenskodex soll Fehlverhalten verhindern und Folgendes fördern:

- Ehrliches und ethisches Verhalten, einschließlich des ethischen Umgangs mit tatsächlichen oder mutmaßlichen Interessenkonflikten in Bezug auf private und berufliche Beziehungen
- Eine integrative Kultur, in der Unterschiede geschätzt werden, die von gegenseitigem Respekt geprägt ist und in der alle Vorschläge und Meinungen willkommen sind
- Vollständige, angemessene, genaue, rechtzeitige und klare Inhalte in Berichten und Dokumenten, die bei Aufsichtsbehörden eingereicht werden, sowie in der sonstigen öffentlichen Kommunikation
- Einhaltung externer anwendbarer Standards (EAS, External Applicable Standards)
- Unverzögliche interne Meldung von Verstößen gegen den vorliegenden Kodex
- Rechenschaftspflicht hinsichtlich der Einhaltung des vorliegenden Kodex, der EAS und unserer Werte

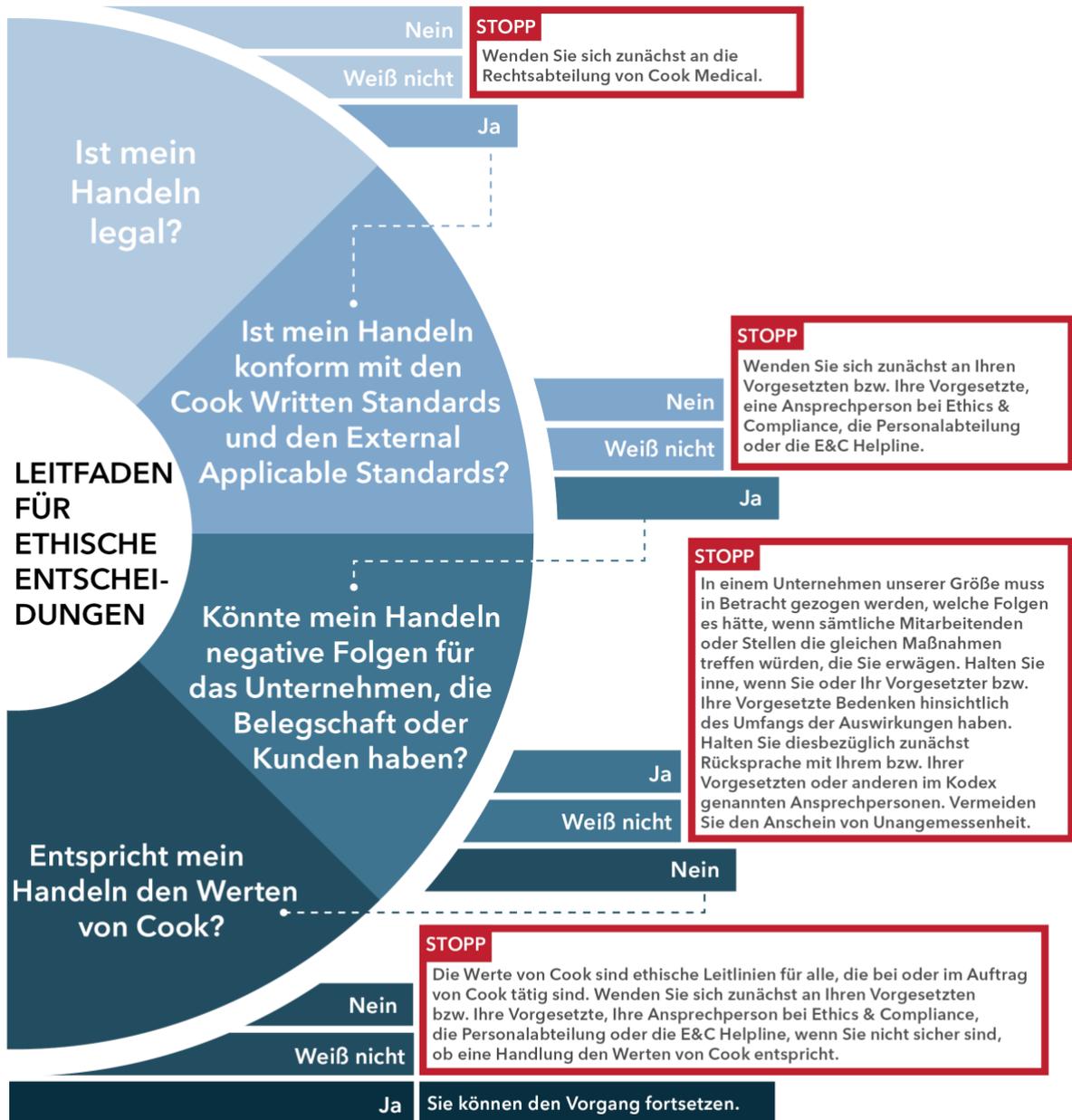
Der vorliegende Kodex soll als Leitlinie für das Verhalten im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit dienen. Viele der hier beschriebenen Grundsätze sind allgemeingültig. Es wird nicht jede mögliche Situation erläutert. Bei der Anwendung des vorliegenden Kodex sollten gesunder Menschenverstand und ein gutes Urteilsvermögen eingesetzt werden. Selbstverständlich haben wir nicht für jeden Fall die passende Antwort. Das ist auch in Ordnung – solange wir uns bemühen, die bestmöglichen Antworten zu finden. Der vorliegende Kodex ist nicht die einzige Quelle für Leitlinien und Informationen zu unserem Geschäftsgebaren. Sofern vorhanden, sind die für bestimmte Bereiche geltenden Richtlinien und Verfahren heranzuziehen.

Der vorliegende Kodex gilt für die gesamte Belegschaft von Cook Medical, einschließlich des Vorstands und aller leitenden Angestellten und Mitarbeitenden des Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften, sowie für externe Auftragnehmer, die für Cook Medical tätig sind. Für alle Beteiligten gelten dieselben hohen ethischen Standards, unabhängig von ihrer Rolle oder Position im Unternehmen. Es liegt in der Verantwortung eines jeden von uns, sich mit den CWS (Cook Written Standards) für die jeweilige Rolle vertraut zu machen. Zu den CWS gehören die im Business Policy Management System (BPMS) der CookGroup, im Cook Medical Management System (CMMS), in den Belegschaftshandbüchern von Cook Medical

oder mit anderen formalen Verfahren zur Festlegung von Bestimmungen für die Belegschaft von Cook veröffentlichten Dokumente.

RICHTLINIEN FÜR DIE ETHISCHE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Es liegt in der Verantwortung eines jeden von uns, ethische Probleme zu erkennen und die Werte von Cook in die gesamte Geschäftstätigkeit des Unternehmens einfließen zu lassen.



Jedoch sind nicht alle Umstände, denen wir begegnen, einfach.

Als Mitglied der Belegschaft von Cook Medical wird von Ihnen erwartet, dass Sie sich sowohl an den Wortlaut als auch an die Grundideen des Kodex halten. Folglich müssen Sie sich mit den für Ihre Tätigkeit geltenden Standards vertraut machen und diese einhalten. Dies gilt auch, wenn Sie sich unter Druck gesetzt fühlen, anders zu handeln. Die Aufrechterhaltung unserer Werte und die Einhaltung des Verhaltenskodex lassen sich am besten dadurch gewährleisten, dass wir all dies als persönliche Verantwortung betrachten.

Laut Kodex sind Sie zudem verpflichtet, bei Fragen oder Bedenken Rat einzuholen und bei der Untersuchung von mutmaßlichen Verstößen gegen den Kodex, die sich aus Ihrer Tätigkeit ergeben können, uneingeschränkt zu kooperieren.

Sie können in regelmäßigen Abständen aufgefordert werden, schriftlich zu bestätigen, dass Sie sich mit dem Verhaltenskodex von Cook Medical vertraut gemacht haben, die enthaltenen Standards einhalten und dass Ihnen keine Verstöße gegen den Kodex durch andere bekannt sind. Durch diese Bestätigung verpflichten Sie sich, den Kodex einzuhalten, die darin enthaltenen Erwartungen zu erfüllen und sämtliche Situationen zu melden, in denen Ihrer Meinung nach ein Verstoß gegen den Kodex vorliegen könnte.

Belegschaftsmitglieder, die gegen den Kodex verstoßen, setzen sich selbst, ihre Kollegen und Kolleginnen und Cook Risiken aus und müssen mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.

EINHALTUNG GELTENDER GESETZE UND VORSCHRIFTEN

Die Tätigkeit von Cook und seiner Belegschaft unterliegt den Gesetzen der Länder und Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind. Sie müssen geltende Gesetze und Vorschriften kennen und dürfen diese keinesfalls absichtlich verletzen. Sie müssen sich darüber im Klaren sein, dass Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften zudem rechtliche Schritte und Strafen nach sich ziehen können. Hierzu zählen unter bestimmten Bedingungen, zusätzlich zu den möglichen negativen Konsequenzen für Cook, zivil- und strafrechtliche Folgen für Sie persönlich. Achten Sie auf Gesetzesänderungen oder neue Bestimmungen, die unter Umständen Ihre Geschäftseinheit betreffen.

Meldungen

Cook möchte, dass seine Geschäftstätigkeit nach den höchsten Standards in Bezug auf Ethik, Ehrlichkeit und Integrität erfolgt. Jeder von uns ist für die Einhaltung der CWS und der EAS verantwortlich. Cook ist der Ansicht, dass Belegschaftsmitglieder, die Kenntnis von Fehlverhalten erlangen, diese nicht für sich behalten sollten. Selbst wenn Ihnen nicht alle Einzelheiten eines Anliegens bekannt sind, ist es Ihre Pflicht, dieses zu melden, sodass Cook die Möglichkeit zu einer Untersuchung erhält.

Meldepflicht und Kanäle für Meldungen

Alle Mitglieder der Belegschaft von Cook sind verpflichtet, in gutem Glauben zu handeln und Verstöße bzw. mutmaßliche Verstöße gegen die CWS oder die EAS zu melden.

Fragen oder Bedenken bzw. Meldungen von bekannten oder mutmaßlichen Verstößen müssen gegenüber Vorgesetzten, einem Mitglied der Geschäftsleitung, einem Vertreter der Personalabteilung oder einem Vertreter der Abteilung Ethics & Compliance bzw. über die Global Ethics & Compliance Helpline erfolgen, die vertrauliche bzw. anonyme Meldungen ermöglicht.

Gebührenfreie Nummern und Wählanleitungen erhalten Sie, wenn Sie auf der Seite [E&C Helpline](#) eine Meldung anlegen.

Die einzige Voraussetzung für die Meldung von Fehlverhalten ist, dass diese in gutem Glauben erfolgt. Hierzu gehört, dass die Meldung ehrlich erfolgt und alle verfügbaren Informationen umfasst.

UNTERSUCHUNG VON BERICHTEN ÜBER FEHLVERHALTEN

Eine Untersuchung ist eine angemessene und systematische Ermittlung in gutem Glauben, bei der eine rationale Schlussfolgerung über die zugrunde liegenden Fakten und den letztendlichen Wahrheitsgehalt einer Anschuldigung angestrebt wird.

Cook gewährleistet mit geeigneten Prozessen und Verfahren, dass alle internen Untersuchungen zeitnah, angemessen, objektiv, gründlich, professionell sowie von geschultem und qualifiziertem Personal durchgeführt werden.

Anonymität und Vertraulichkeit

Meldungen an E&C, die Personalabteilung oder über die [E&C Helpline](#) können anonym erfolgen (sofern gesetzlich zulässig). Trotzdem ist eine namentliche Meldung im Interesse der Kommunikation wünschenswert. Wird die Identität preisgegeben, treffen E&C, die Personalabteilung und die Ermittler alle angemessenen Vorkehrungen dafür, dass die Identität in dem Maße vertraulich behandelt wird, wie dies mit einer gründlichen und angemessenen Untersuchung vereinbar ist.

Falsche Anschuldigungen

Cook schützt sämtliche Belegschaftsmitglieder, die Anliegen ehrlich und in gutem Glauben vorbringen. Werden wissentlich falsche Anschuldigungen erhoben, gegenüber Ermittlern wissentlich falsche Angaben gemacht, Untersuchungen behindert oder die Zusammenarbeit bei einer Untersuchung verweigert, stellt dies jedoch einen Verstoß gegen den Kodex dar. Meldungen in gutem Glauben bedeutet nicht, dass ein Verdacht zutreffen muss. Sie müssen jedoch ehrlich überzeugt sein, dass Ihre Angaben korrekt sind.

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Cook untersagt strengstens sämtliche Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben einen Verdacht auf unrechtmäßige oder ungesetzliche Handlungen melden

oder sich an einer Untersuchung oder einem Verfahren im Zusammenhang mit derartigen Handlungen beteiligen.

Wird ein Anliegen in gutem Glauben gemeldet, werden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen die betreffende Person geduldet. Jeder Verdacht auf Vergeltungsmaßnahmen muss unverzüglich an die Geschäftsleitung, die Personalabteilung, E&C oder die [E&C Helpline](#) gemeldet werden. Weitere Einzelheiten über das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen und Beispiele dafür, wie Vergeltungsmaßnahmen aussehen können, sind der [Richtlinie von Cook zum Verbot von Vergeltungsmaßnahmen](#) zu entnehmen.

Selbstanzeige

Der Verhaltenskodex entschuldigt nicht das Fehlverhalten von Personen, die dieses selbst melden, und schützt diese auch nicht vor entsprechenden disziplinarischen Maßnahmen. Meldet eine Person eigenes Fehlverhalten jedoch selbst, wird diese Tatsache bei der Festsetzung einer angemessenen Reaktion berücksichtigt.

VERANTWORTLICHKEITEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Führungskräften kommt eine spezielle Verantwortung für den Aufbau einer Kultur des Vertrauens und des ethischen Verhaltens in ihren Teams zu. Ihr Handeln unterstreicht Ihre Verpflichtung zu den Werten und Grundsätzen des Unternehmens und gibt die Standards für ethisches Verhalten und Vertrauen vor, an denen sich das Team orientiert. Cook ist für seinen Erfolg auf Teamumgebungen angewiesen, in denen die Einhaltung von Vorschriften sowie ethisches Verhalten die Norm sind. Teams dürfen keinesfalls aufgefordert werden, gegen Gesetze oder die Werte, Richtlinien und Verfahren von Cook zu verstoßen.

INTERESSENKONFLIKTE

Cook ist der Ansicht, dass geschäftliche Entscheidungen integer erfolgen müssen und nicht durch Interessenkonflikte beeinflusst werden dürfen. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn unsere privaten, sozialen, politischen oder finanziellen Interessen, Aufgaben, Verpflichtungen oder Aktivitäten oder die eines Familienmitglieds tatsächlich oder potenziell in Konflikt mit den Interessen von Cook stehen oder unvereinbar mit diesen sind. Da jedes Mitglied der Belegschaft Beziehungen und Interessen außerhalb von Cook hat, kommt es selbstverständlich zu Interessenkonflikten. Ein solcher Konflikt ist nicht unbedingt ein Problem, sofern tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte unverzüglich und vollständig offengelegt werden. Fragen zu Interessenkonflikten können an COIDisclosures@CookGroup.com gerichtet werden.

Interessenkonflikte können in einer Vielzahl von Formen vorliegen. Die häufigsten davon werden in den folgenden Abschnitten erläutert. Ausführliche Informationen sind der [Richtlinie zu Interessenkonflikten](#) zu entnehmen.*

* Hinweis: Sie benötigen Remote-Zugriff über Ihr Cook-Konto auf GlobalProtect, um den Link zu öffnen.

Finanzielle Interessen

Mitarbeitende müssen bei finanziellen Interessen außerhalb von Cook Vorsicht walten lassen, insbesondere wenn hierbei Informationen, Eigentum oder Befugnisse von Cook genutzt werden oder der entsprechende Eindruck entstehen könnte. Private finanzielle Vorteile der Belegschaftsmitglieder müssen klar von den Interessen von Cook getrennt werden.

Externe Geschäfte und andere Interessen

Bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten außerhalb von Cook können einen Interessenkonflikt darstellen oder einen entsprechenden Eindruck erwecken. Sämtliche Mitglieder der Belegschaft sollten unbedingt alle Nebentätigkeiten offenlegen, die als Interessenkonflikt wahrgenommen werden könnten.

Externe Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsmitgliedschaften, Ämter und Treuhänderpositionen

Mitgliedschaften in Gremien, die auf Basis einer Position bei Cook oder Fachkenntnissen in der Medizinproduktebranche vergeben werden, müssen offengelegt werden. Hierzu zählen beispielsweise Gremien bei Händlern und Zulieferern oder Anbietern von Cook, Organisationen des Gesundheitswesens, Patientenvereinigungen und Behörden. Diese Aktivitäten stellen einen Interessenkonflikt dar, wenn die Tätigkeit den Interessen von Cook zuwiderläuft oder nur unzureichend Zeit und Einsatz für die Ausübung der Tätigkeit bei Cook zulässt. Sie sind nicht verpflichtet, Mitgliedschaften in Gremien gemeinnütziger Organisationen offenzulegen, die in keinem Zusammenhang mit der Tätigkeit von Cook stehen.

Familiäre und persönliche Beziehungen außerhalb von Cook

Konflikte können entstehen, wenn ein Familienmitglied eines Belegschaftsmitglieds oder eine sonstige Person, zu der eine persönlichen Beziehung besteht, ein Unternehmen besitzt oder für ein Unternehmen arbeitet, das mit Cook konkurriert, in einer geschäftlichen Beziehung zu Cook steht oder eine solche eingehen möchte. Konflikte können sich auch daraus ergeben, dass ein Belegschaftsmitglied eine enge persönliche Beziehung zu einem externen Stakeholder wie einer Behörde oder Regulierungsstelle (Wirtschaftsprüfer) hat, die keine unvoreingenommene Führung der Geschäfte für Cook zulässt oder einen entsprechenden Anschein erwecken könnte.

Familiäre und persönliche Beziehungen innerhalb von Cook

Cook ist ein Familienunternehmen. Viele Mitglieder der Belegschaft haben Familienmitglieder, die ebenfalls zur Belegschaft gehören. In bestimmten Situationen oder bei Tätigkeiten, an denen Familienmitglieder beteiligt sind, kann sich ein Konflikt ergeben, der offengelegt, dokumentiert und beseitigt werden muss, bevor die Mitarbeitenden diese Tätigkeiten durchführen.

- Familiäre oder persönliche Beziehungen in hierarchischen Verhältnissen müssen offengelegt werden, sobald die Parteien davon Kenntnis erhalten.
- Die Beteiligung an Entscheidungen über die Einstellung von Familienmitgliedern oder Personen, zu denen eine persönliche Beziehung besteht, muss vorab offengelegt werden. Dies betrifft auch interne und externe Einstellungen sowie interne Versetzungen.

Mitglieder der Belegschaft von Cook arbeiten mit einer Vielzahl von Informationen. Hierzu können auch Informationen über andere Unternehmen gehören, die für sonstige Investoren noch nicht öffentlich zugänglich sind. Bestimmte derartige Informationen gelten als signifikant oder „wesentlich“ und sind unter Umständen für Investoren bei der Entscheidung über den Kauf, den Verkauf oder das Halten von Aktien börsennotierter Unternehmen wichtig, mit denen Cook in einer geschäftlichen Beziehung steht oder eine entsprechende Möglichkeit prüft.

Beispiele für wesentliche Informationen:

- Informationen über mögliche Geschäfte wie Fusionen, Übernahmen, Verkäufe oder Joint Ventures
- Informationen zu Preisen
- Finanzergebnisse oder Änderungen bei den Dividenden
- Wichtige Änderungen in der Unternehmensleitung
- Umfassende Rohstoffengpässe oder Entdeckungen von Rohstoffquellen
- Bedeutende Entwicklungen bei Produkten oder Fertigungsverfahren
- Gewinn oder Verlust eines wichtigen Kunden oder Zulieferers
- Große Gerichtsverfahren oder behördliche Untersuchungen

Vertrauliche Informationen dürfen nicht verwendet oder weitergegeben werden, um sich einen persönlichen Vorteil zu verschaffen, auf Grundlage wesentlicher Insiderinformationen mit Wertpapieren zu handeln oder anderen derartige vertraulichen oder Insiderinformationen zur Verfügung zu stellen.

Wir erzielen Geschäftsabschlüsse redlich – nicht indem wir sie kaufen.

Wir bekämpfen Betrug, Bestechung und Korruption. Die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung, Korruption und Beschleunigungszahlungen verlangen von jedem von uns, dass wir unzulässige Einflussnahme in unserer gesamten Geschäftstätigkeit verhindern. Machen Sie sich mit den einschlägigen Gesetzen vertraut. Hierzu zählen der US Foreign Corrupt Practices Act, der UK Bribery Act, das US Anti-Kickback Statute sowie weitere Gesetze weltweit, unter deren Geltungsbereich die Geschäftstätigkeit von Cook fällt, unabhängig davon, ob diese durch Mitarbeitende von Cook oder durch Dritte ausgeübt wird, die im Auftrag von Cook handeln. Wenn Sie Fragen haben oder Beratung zum Thema Bekämpfung von Bestechung oder Korruption benötigen, wenden Sie sich bitte an die [E&C Helpline](#).

Wir erwarten bei unserer gesamten Geschäftstätigkeit höchste ethische Standards. Sie müssen nicht nur die EAS einhalten, sondern auch die ethischen Standards von Cook sowie die CWS. Dies gilt auch, wenn diese strenger sind als die ortsüblichen Gepflogenheiten.

Jedes Mitglied der Belegschaft von Cook muss sicherstellen, dass Dienstleistungen, die von Dritten im Auftrag von Cook erbracht werden, in einer Weise erfolgen, die sowohl unseren Erwartungen als auch den EAS und den CWS entspricht. Dritte müssen angemessen geprüft werden, bevor sie Aufträge erhalten. Dienstleistungen müssen marktüblich vergütet und alle Zahlungen genau dokumentiert werden.

Bestechung ist überall illegal. Außerdem beeinträchtigen Bestechung und Korruption die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung, begünstigen Armut, Hunger, Krankheit und Kriminalität, schaffen ein unfaires Geschäftsumfeld und schaden den Kunden.

Sie dürfen keine Zahlungen, Geschenke oder anderen geldwerten Entsprechungen anbieten, versprechen, leisten, genehmigen, bereitstellen, verlangen, annehmen oder sich mit solchen einverstanden erklären, um einen unrechtmäßigen Geschäftsvorteil zu erlangen oder zu behalten.

Ethisch einwandfreie geschäftliche Interaktionen

Gutes Geschäftsgebahren erfordert ein gutes Urteilsvermögen. Wir befolgen sämtliche Vorgaben für geschäftliche Interaktionen und bauen Partnerschaften auf, die auf Ehrlichkeit und Vertrauen beruhen, nicht auf Gefälligkeiten.

Die Geschäftstätigkeit im Namen von Cook muss fair und unparteiisch erfolgen. Hierbei muss mit gesundem Menschenverstand selbst der Anschein vermieden werden, dass eine

Geschäftsentscheidung oder ein Kauf auf unzulässige Weise durch eine geschäftliche Interaktion beeinflusst wurde oder beeinflusst werden könnte.

Cook unterhält Geschäftsbeziehungen zu Behördenvertretern, medizinischen Fachkräften (HCPs, Healthcare Professionals) und anderen Geschäftspartnern. Die Beteiligung an unangemessenen geschäftlichen Interaktionen kann einen Verstoß gegen Bestechungs- oder Schmiergeldbestimmungen darstellen sowie die Geschäfte und den Ruf von Cook beeinträchtigen. Derartiges Verhalten kann einen Verstoß gegen die EAS darstellen.

Bei Cook gelten Richtlinien für geschäftliche Interaktionen. Unsere Richtlinien, Verfahren und Leitlinien zur Meldung geschäftlicher Interaktionen stellen sicher, dass wir keine Vorteile gewähren, die das Urteil medizinischer Fachkräfte beeinflussen oder Cook einen unlauteren Geschäftsvorteil verschaffen.

Zudem müssen vor Ort geltende Vorschriften strikt eingehalten werden. Im Fall eines Konflikts zwischen den Richtlinien von Cook und den vor Ort gültigen Vorschriften ist die jeweils strengere Regelung anzuwenden.

Mitunter ist nicht einfach festzustellen, ob eine geschäftliche Interaktion eine Grenze überschreitet. Beachten Sie, dass die Annahme von Geschenken bei beiden Parteien den Eindruck einer unzulässigen Beeinflussung bzw. des Einverständnisses mit Bestechung hinterlassen kann. Wir müssen uns also der Botschaft bewusst sein, die wir durch Geschenke vermitteln.

GESCHENKE UND BEWIRTUNG

Geschenke und Bewirtung in Geschäftsbeziehungen können für Wohlwollen sorgen, beeinträchtigen unter Umständen jedoch auch die objektive Beurteilung der Person oder des Unternehmens, die bzw. das Geschenke und Bewirtung anbietet. Selbstverständlich ist Cook sich bewusst, dass in einigen Kulturen bescheidene Geschenke üblich sind. Jedoch untersagen die Antikorruptions- und Transparenzgesetze sowie mehrere Standards der Gesundheitsbranche weltweit die Vergabe von Geschenken an Fachkräfte des Gesundheitswesens, Organisationen des Gesundheitswesens und Amtsträger. Die Auswahl von Zulieferern, Anbietern und Partnern muss auf objektiven Faktoren wie Kosten, Qualität, Nutzen, Service und Lieferfähigkeit beruhen. Selbst der Anschein, dass geschäftliche Entscheidungen auf Basis von Geschenken erfolgen, die wir im Rahmen dieser Beziehungen erhalten haben, muss vermieden werden. Beim Kontakt mit Amtsträgern ist zu beachten, dass selbst einfache Angebote wie das Bezahlen von Mahlzeiten oder Erfrischungen unzulässig oder sogar gesetzeswidrig sein können. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt [Verhinderung von Bestechung und Korruption](#).

Was gilt als Geschenk?

Als Geschenk gilt alles, was einem Geldwert entspricht. Hierzu zählen auch Marketingartikel wie T-Shirts mit Logo, Zeichen der Wertschätzung wie Blumen und

Obstkörbe oder Serviceleistungen wie das Bereitstellen eines Fahrzeugs, wenn vom Empfänger keine entsprechende Zahlung erwartet wird.

Was gilt als zulässiges Geschäftsessen?

Als zulässiges Geschäftsessen gilt jede Mahlzeit, deren Zweck darin besteht, geschäftliche Angelegenheiten von Cook zu besprechen – vorausgesetzt, die Kosten sind angemessen.

Was gilt als Bewirtung und Freizeitangebot?

Als Bewirtung und Freizeitangebot gilt der Besuch von oder die Teilnahme an Veranstaltungen, beispielsweise Sportveranstaltungen, Konzerten oder Theateraufführungen, bei denen der Empfänger nicht für die Gebühren oder die Eintrittskarte aufkommen muss. Bewirtung und Freizeitangebote sind beim Kontakt mit medizinischen Fachkräften unzulässig.

Für geschäftliche Interaktionen gelten folgende Voraussetzungen:

1. Konformität mit den **Cook Written Standards**
2. Konformität mit **vor Ort geltendem Recht** sowie angemessenen und **ethisch einwandfreien Gepflogenheiten** der Branche
3. **Angemessene Ausgaben** in direktem Zusammenhang mit einem Geschäftszweck (beispielsweise die Teilnahme an einem Seminar oder einer Konferenz in Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit bei Cook) – nach Genehmigung durch einen Vorgesetzten bzw. eine Vorgesetzte
4. Freiheit von Interessen- und Loyalitätskonflikten

Folgendes ist unzulässig:

1. Annahme von Geld oder geldwerten Gegenständen/Leistungen wie **Geschenkkarten**
2. Beteiligung an **illegalen geschäftlichen Interaktionen**, die gegen die EAS verstoßen
3. Bitte um oder Annahme von Geschenken oder **Serviceleistungen**, beispielsweise die Nutzung eines Fahrzeugs beim Besuch einer anderen Stadt
4. Annahme jeglicher Gegenstände/Leistungen als Bedingung **für eine Gegenleistung** (Geschenke oder andere Interaktionen, die Sie zu einer Gegenleistung verpflichten bzw. einen entsprechenden Anschein erwecken, sind unzulässig.)
5. Annahme jeglicher Gegenstände/Leistungen, durch die Geber möglicherweise gegen die Standards oder Richtlinien ihres eigenen Unternehmens bzw. ihrer Institution verstoßen

Geschäftliche Interaktionen im Zusammenhang mit gelegentlichen Veranstaltungen in Verbindung mit einem laufenden Vertrag wie Geschäftsessen oder Meetings zur Besprechung von Programmen sind zulässig und stellen keinen Verstoß gegen diese Richtlinie dar, sofern keine gegenteiligen Fakten vorliegen.

Die Teilnahme an geschäftlichen Interaktionen, die gegen die Richtlinien oder Verhaltensregeln der Partnerorganisation verstoßen, ist unzulässig.

Der Kontakt mit medizinischen Fachkräften wird durch die CWS geregelt. Ressourcen sind auf der [SharePoint-Site von E&C](#) abrufbar und die entsprechenden Bestimmungen müssen beim Kontakt mit medizinischen Fachkräften eingehalten werden.

Ausnahmen bei geschäftlichen Interaktionen, die den CWS unterliegen, müssen vom Unternehmen dokumentiert und von E&C genehmigt werden.

Nach den Grundsätzen von Cook sind sämtliche Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeitenden zur Einhaltung internationaler sowie bundes- und länderrechtlicher Kartell- und Wettbewerbsgesetze der USA verpflichtet. Diese Gesetze untersagen Maßnahmen und Handlungen, die den Wettbewerb zwischen andernfalls konkurrierenden Unternehmen einschränken oder begrenzen. Verstöße gegen geltende Kartell- und Wettbewerbsgesetze werden straf- und zivilrechtlich geahndet. Beim Kontakt mit Mitarbeitenden oder Vertretern von Wettbewerbern von Cook ist besondere Vorsicht geboten. Ein unangemessener Austausch mit Wettbewerbern ist unbedingt zu unterlassen, vor allem bei Treffen von Branchenverbänden oder anderen Veranstaltungen, bei denen Wettbewerber zusammentreffen. Unter keinen Umständen darf ein Austausch mit Mitarbeitenden oder Vertretern von Wettbewerbern über Kunden, potenzielle Kunden, Preise, Marktdaten oder andere geschäftliche Aspekte erfolgen. Die Besprechung folgender Themen oder eine entsprechende Vereinbarung mit Wettbewerbern kann gegen Kartell- und Wettbewerbsgesetze verstoßen:

- Preise und Preisbildungsstrategien
- Rabatte
- Aspekte unserer Kundenbeziehungen
- Vertriebsrichtlinien
- Marketingpläne
- Marktdaten (einschließlich Wettbewerberdaten)
- Kundenauswahl
- Zuteilung von Kunden oder Marktregionen
- Vertragsbedingungen und Vertragsverhandlungsstrategien

Vereinbarungen mit Wettbewerbern stellen auch in nicht schriftlicher Form einen Verstoß gegen geltende Kartell- und Wettbewerbsgesetze dar. Hierzu gehören informelle, mündliche oder stillschweigende Vereinbarungen (vielsagende Blicke usw.). Verstöße gegen das Kartellrecht können in den USA strafrechtlich verfolgt werden und schwere Strafen für Cook und seine Mitarbeitenden oder andere an den Verstößen beteiligte Personen nach sich ziehen.

Verstöße gegen das Kartellrecht und den fairen Wettbewerb ohne Beteiligung von Wettbewerbern

Abhängig von den geschäftlichen Gründen und den Auswirkungen auf den Wettbewerb können auch andere Geschäftspraktiken, an denen keine Wettbewerber beteiligt sind, als zivil- oder strafrechtlich relevante Verstöße gegen Kartell- und Wettbewerbsgesetze gelten. Beispiele für diese unangemessenen Geschäftspraktiken sind:

- Ausschließlichkeitsvereinbarungen
- Gebündelte und/oder Paketangebote
- Wiederverkaufsbeschränkungen
- Selektive Rabattierung

Fragen zur Rechtmäßigkeit von Praktiken oder Geschäftsgebaren im Rahmen der geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze beantwortet die Rechtsabteilung. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung oder erstatten Sie Meldung über die [E&C Helpline](#), wenn Sie Kenntnis von möglichen Verstößen erlangen.

Die Erhebung von Informationen über Wettbewerber (engl. Competitive Intelligence) für interne Geschäftszwecke von Cook stellt eine legitime Geschäftspraxis dar. Sie hilft uns, wettbewerbsfähig zu bleiben. Derartige Informationen über Wettbewerber dürfen jedoch keinesfalls durch illegale oder unethische Methoden erlangt werden. Legitime Quellen für Informationen über Wettbewerber sind beispielsweise Zeitungsartikel, Branchenumfragen, Auftritte von Wettbewerbern auf Konferenzen und Messen sowie öffentlich zugängliche Informationen, beispielsweise aus dem Internet. Außerdem können Informationen zu Wettbewerbern auch auf zulässige Weise von Kunden und Zulieferern eingeholt werden (sofern diese derartige Informationen weitergeben dürfen), indem wir ggf. die Berechtigung zur Nutzung der Informationen oder das Eigentumsrecht an diesen Informationen erwerben. Bei der Zusammenarbeit mit Beratern, Verkäufern und anderen Partnern muss gewährleistet sein, dass sie mit der Cook-Richtlinie zur Erfassung und Nutzung von Informationen über Wettbewerber vertraut sind und diese einhalten.

SCHUTZ VON GEISTIGEM EIGENTUM UND VERTRAULICHEN INFORMATIONEN

IT-

Datenklassifizierung

Social-Media-Richtlinie



Vertrauliche Informationen

Vertrauliche Informationen gehören zu den wichtigsten Assets von Cook. Mitglieder der Belegschaft von Cook erhalten unter Umständen Zugang zu vertraulichen und firmeneigenen Informationen. Hierzu zählt auch der frühzeitige Zugang zu Informationen, die zur Veröffentlichung vorgesehen sind. Mitarbeitende, die vertrauliche Informationen erhalten oder Zugang zu solchen Informationen haben, müssen deren Vertraulichkeit gewährleisten. Als vertrauliche Informationen gelten auch nicht öffentlich zugängliche Informationen, die unter Umständen für Wettbewerber von Nutzen sind oder deren Offenlegung negative Folgen für Cook oder seine Kunden hätte, darunter:

- Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne
- Finanzdaten
- Produktarchitektur
- Quellcodes
- Technische und fertigungstechnische Konzepte
- Entwürfe
- Datenbanken
- Kundenlisten
- Preisstrategien
- Belegschaftsdaten
- Personenbezogene Daten unserer Mitarbeitenden, Kunden oder anderer Personen (Namen, Adressen, Telefonnummern, Sozialversicherungsnummern usw.)

- Vergleichbare Kategorien von Informationen, die wir von Kunden, Zulieferern und Partnern erhalten

Die Geheimhaltung von vertraulichen und firmeneigenen Informationen muss gewahrt bleiben. Dies gilt, bis diese Informationen über genehmigte Kanäle veröffentlicht werden (Pressemitteilung, offizielle Mitteilung eines Mitglieds der Unternehmensleitung usw.). Beachten Sie, dass vertrauliche, firmeneigene oder sensible Informationen nicht in öffentlich zugängliche generative KI-Tools eingegeben oder hochgeladen werden dürfen. Geräte, die vertrauliche Informationen enthalten, (Notebooks, Smartphones, Laptops usw.) müssen sicher aufbewahrt werden. Die unbefugte Veröffentlichung oder Besprechung von Informationen, die unsere Geschäftstätigkeit, Daten oder potenziellen Kunden betreffen, im Internet ist untersagt. Unsere Geschäftstätigkeit, Daten oder potenziellen Kunden dürfen nicht in „Chatrooms“ besprochen werden, die für unternehmensfremde Personen zugänglich sind, und auch nicht in Foren, die nicht den IT-Sicherheitsrichtlinien von Cook Medical entsprechen. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Klarname oder ein Pseudonym verwendet wird. Sämtliche E-Mails, Sprachnachrichten und anderen Mitteilungen des Unternehmens gelten als vertraulich und dürfen weder weitergeleitet noch auf sonstige Weise außerhalb von Cook veröffentlicht werden, sofern dies nicht für legitime Geschäftszwecke erforderlich ist.

Geistiges Eigentum und dessen Schutz

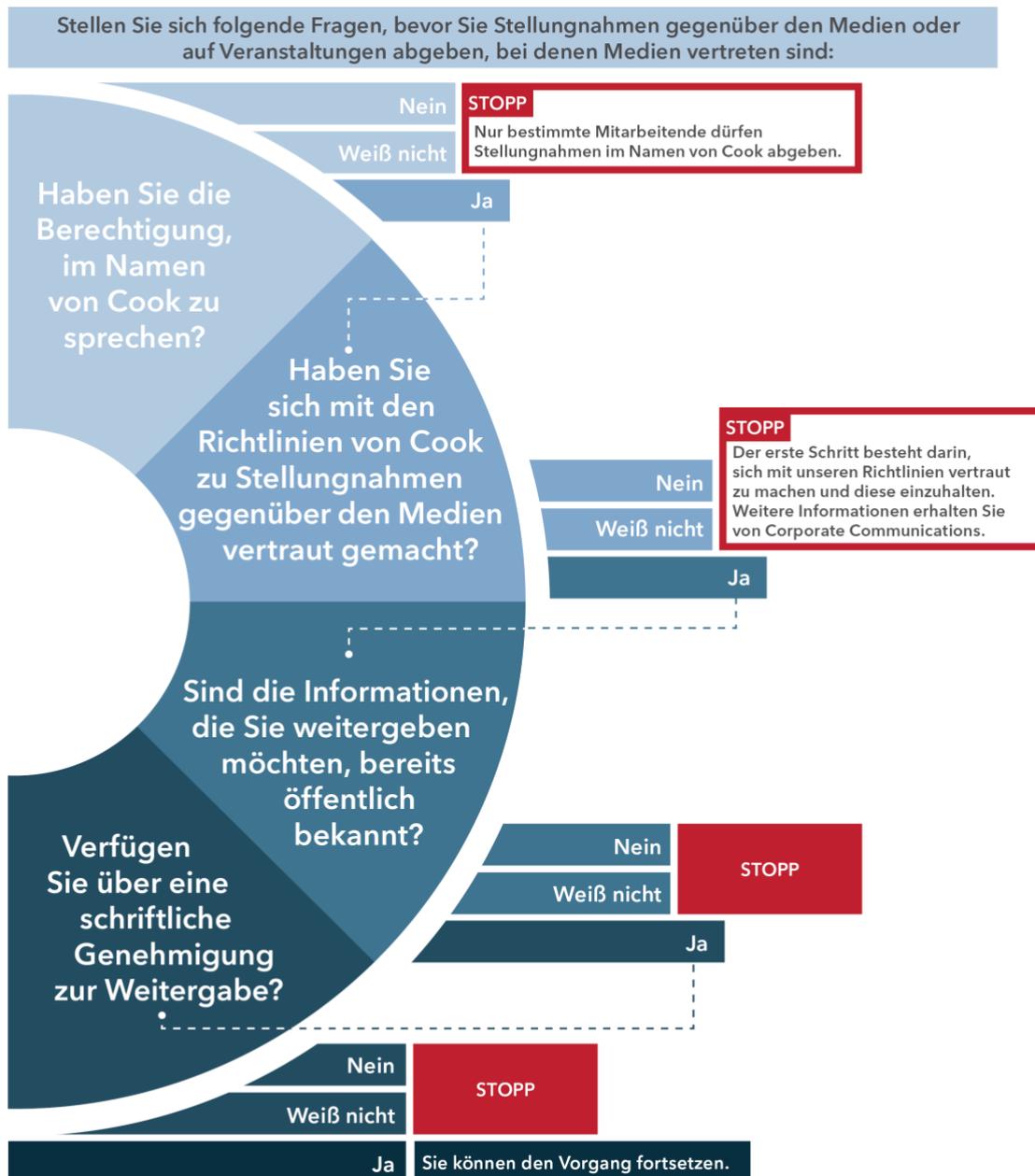
Geistiges Eigentum bezeichnet Eigentumsrechte an Schöpfungen des menschlichen Intellekts, die durch zahlreiche Gesetze auf nationaler Ebene sowie internationale Abkommen geschützt werden. Das geistige Eigentum von Cook gehört zu unseren wertvollsten Assets. Zum geistigen Eigentum gehören Urheberrechte, Patente, Marken, Geschäftsgeheimnisse, Geschmacksmuster, Logos, Know-how und anderes immaterielles industrielles oder geschäftliches Eigentum. Wir müssen unsere Rechte an geistigem Eigentum schützen und ggf. durchsetzen. Zudem respektieren wir die Rechte an geistigem Eigentum Dritter. Cook verletzt diese keinesfalls wissentlich. Mitarbeitende und andere im Auftrag von Cook tätige Personen müssen Cook unverzüglich schriftlich über derartige Produkte ihrer Tätigkeit informieren und bei der Beantragung von Rechten an geistigem Eigentum mit uns zusammenarbeiten. Damit gewährleistet ist, dass unser Unternehmen von Tätigkeiten profitiert, die von oder gemeinsam mit externen Beratern oder Organisationen durchgeführt werden, muss vor Beginn der Tätigkeit eine entsprechende Vereinbarung oder Freigabe vorliegen.

Genehmigte Freigabe

Cook ist sich bewusst, dass die Freigabe von Informationen in vielen Fällen wichtig ist, da sie zur Verbesserung der Qualität und des Einsatzes unserer Produkte beitragen kann. Vor der Weitergabe firmeneigener Informationen von Cook außerhalb des Unternehmens muss sichergestellt sein, dass dies nicht gegen Gesetze, rechtliche Vereinbarungen oder Unternehmens- bzw. Geschäftsverfahren verstößt. Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass eine angemessene Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsvereinbarung für die geplante Weitergabe vorbereitet wird und dass angemessene Maßnahmen zur Steuerung des Informationsflusses ergriffen werden.

Kommunikation mit externen Parteien

Mitarbeitende von Cook dürfen nur mit Genehmigung unserer PR-Abteilung mit den Medien oder anderen externen Parteien für unser Unternehmen sprechen. Liegt keine Genehmigung vor, darf auch nicht der Eindruck erweckt werden, dass Aussagen, die möglicherweise öffentlich werden, im Namen von Cook erfolgen. Dies gilt auch für die Veröffentlichung in Onlineforen, Social Media, Blogs, Chatrooms und auf schwarzen Brettern. Diese [Richtlinie](#) gilt auch für Stellungnahmen gegenüber Journalisten zu Angelegenheiten im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit sowie für Leserbriefe und die Bewerbung von Produkten oder Dienstleistungen.



Bei unseren Assets handelt es sich um die Ressourcen, die wir bei unserer Geschäftstätigkeit nutzen. Bei der Nutzung muss es sich um legitime Zwecke im Zusammenhang mit den Geschäften von Cook handeln. Die Assets müssen vor Cyberangriffen, Diebstahl, Verlust, Verschwendung oder Missbrauch geschützt werden. Der Schutz unserer Assets sichert uns Wettbewerbsvorteile auf dem Markt. Die selbige Sorgfaltspflicht gilt für Assets, die Cook von Dritten anvertraut werden.

Zu unseren Assets zählen beispielsweise:

- Physische Assets wie Büroausstattung, Ausrüstung und Verbrauchsmaterialien
- Technische Assets wie Computer-Hardware, Software und Informationssysteme
- Finanzielle Assets wie Bargeld, Wertpapiere und Kreditkarten
- Name und Marke Cook sowie unsere Kundenbeziehungen
- Immaterielle Assets wie geistiges Eigentum, einschließlich Informationen über Produkte, Dienstleistungen, Systeme sowie sonstige Daten

Assets des Unternehmens dürfen ausschließlich für die Geschäftstätigkeit von Cook genutzt werden, sofern nicht anderslautend im Kodex oder sonstigen Richtlinien von Cook festgelegt. Zur Geschäftstätigkeit von Cook gehören in diesem Sinne auch Dienstleistungen im Zusammenhang mit externen Tätigkeiten, die im Auftrag von Cook erbracht werden.

Sämtliche von Cook bereitgestellten physischen und technischen Assets, die am oder abseits des Arbeitsplatzes verwendet werden, sind Eigentum von Cook und werden Ihnen für die geschäftliche Nutzung zur Verfügung gestellt. Sie dürfen ohne Genehmigung weder verkauft, verliehen oder verschenkt werden. Dies gilt unabhängig von Zustand oder Wert. Beachten Sie, dass das Unternehmen jederzeit und ohne Vorankündigung auf Assets des Unternehmens zugreifen kann. Hierzu zählen auch E-Mails.

UNTERLAGENVERWALTUNG



Die Unterlagen von Cook Medical sind das Gedächtnis des Unternehmens. Sie dienen zur Gewährleistung der Business Continuity als Beleg für Entscheidungen und Maßnahmen.

Bei den Unterlagen handelt es sich um in physischer und elektronischer Form gespeicherte Informationen, die Cook erhalten hat oder die im Rahmen der Geschäftstätigkeit von oder im Namen von Cook erstellt wurden. Dies gilt unabhängig vom jeweiligen Medium. Beispiele für Medien sind Akten, Fotos, externe Laufwerke/Speichersticks, CDs/DVDs, Videobänder, Audiodateien, Sicherungsbänder, Computerfestplatten, Server, Cloudspeicher im Internet, Laptops, Tablets, Drucker, Telefone und Voicemail-Systeme.

Die zuverlässige Führung von Unterlagen ist entscheidend für die Wahrung des Vertrauens in unser Unternehmen sowie für vorteilhafte Geschäftsentscheidungen und die Konformität mit den EAS. Zuverlässige Unterlagen sind genau, lesbar, vollständig und verwaltet. Unterlagen dürfen keinesfalls gefälscht, rückdatiert oder unkenntlich gemacht werden (ausgenommen davon ist eine ggf. erforderliche Anonymisierung personenbezogener Daten). Cook kennzeichnet, behandelt und sichert personenbezogene, vertrauliche und firmeneigene Daten ordnungsgemäß. Wir müssen dafür sorgen, dass zuverlässige Unterlagen vorliegen, die für berechnigte Parteien leicht zugänglich sind.

Die Unterlagen sind Eigentum von Cook und müssen unter Einhaltung der anwendbaren Richtlinien, Verfahren und Zeitpläne (RRS, Records Retention Schedules) aufbewahrt werden. In den RRS sind die Arten von Unterlagen sowie die Aufbewahrungsfristen definiert, die sich aus den EAS und geschäftlichen Anforderungen ergeben. Wir bewahren die offiziellen Unterlagen des Unternehmens bis zum Ende der Aufbewahrungsfristen auf. Nach Ablauf der Aufbewahrungsfristen werden die Unterlagen vernichtet. Hiervon ausgenommen ist die Aufbewahrung von Cook-Artefakten und Unterlagen, die aus rechtlichen Gründen aufbewahrt werden müssen. Das Nichtbefolgen entsprechender Anweisungen stellt erhebliche rechtliche und regulatorische Risiken für Cook und seine Mitarbeitenden dar. Unterlagen, die als unzuverlässig gelten könnten, sowie jegliche Aufforderungen, Unterlagen unter Verletzung von Unternehmensrichtlinien zu erstellen, zu verändern, zu verbergen oder zu vernichten, sind unverzüglich zu melden.

Richtlinien, Verfahren und RRS für die Verwaltung von Unterlagen spezifisch für Ihren Arbeitsbereich und Ihre Region finden Sie auf der [SharePoint-Seite „Records Management“ von Ethics & Compliance](#). Weitere Anweisungen zur Aktenverwaltung sind dem vor Ort verwendeten Verwaltungssystem zu entnehmen. Richten Sie Fragen und Anmerkungen zur Unterlagenverwaltung an Records.Management@CookGroup.com.

DATENSCHUTZ

Das Global Data Privacy-Team schützt die Integrität der Cook anvertrauten Daten. Hierzu zählen auch personenbezogene Daten von Mitarbeitenden, Kunden, Gästen und Geschäftspartnern von Cook sowie von Patienten. Das Team stellt Leitlinien zur vorschriftsmäßigen Nutzung, Weitergabe, Übertragung und Pflege geschützter Daten gemäß anwendbaren Datenschutzgesetzen sowie entsprechenden Bestimmungen bereit. Die Anforderungen hinsichtlich Datenschutz und Datensicherheit unterliegen weltweit schnellen Änderungen und müssen bei der Steuerung und Verarbeitung von Daten beachtet werden. Die Mitglieder der Belegschaft müssen sich mit den für ihre Tätigkeit relevanten Datenschutzrichtlinien sowie entsprechenden Leitlinien vertraut machen und diese einhalten. Sie sind zudem für den Schutz der Daten zuständig, die Cook anvertraut werden.

Unsere Tätigkeit umfasst die Verarbeitung regulierter personenbezogener Daten. Hierbei sind wir zur Einhaltung von Maßnahmen hinsichtlich Datenschutz und Datensicherheit verpflichtet. Die Mitarbeitenden müssen sich mit der [Datenklassifizierungstabelle](#) von Cook

vertraut machen. Aus dieser lässt sich entnehmen, welche Daten sie bei ihrer Tätigkeit verarbeiten und welche Schutzmaßnahmen ggf. gelten.

Bei personenbezogenen Daten, die als Cook-Daten der Klassen 1 und 2 gelten, handelt es sich um Informationen, mit denen Personen direkt oder indirekt identifiziert werden können. Beispiele für Cook-Daten der Klassen 1 und 2 sind der Name, das Geburtsdatum, die nationale Identifikationsnummer oder gesundheitsbezogene Informationen einer Person. Mitarbeitende, die personenbezogene Daten verarbeiten, müssen:

- mit den Unternehmensrichtlinien zum Umgang mit Cook-Daten der Klassen 1 und 2 vertraut sein,
- alle erforderlichen Datenschutzschulungen des Unternehmens absolvieren,
- im Einklang mit allen geltenden Richtlinien und Verfahren von Cook handeln,
- im Einklang mit geltenden Gesetzen, Bestimmungen und vertraglichen Verpflichtungen handeln,
- die Erfassung von Cook-Daten der Klassen 1 und 2 auf das Notwendige minimieren,
- derartige Daten nur für legitime und rechtmäßige Geschäftszwecke erfassen, verwenden und verarbeiten,
- klare und genaue Datenschutzhinweise bereitstellen und ggf. die Einwilligung zur Erfassung und Verarbeitung personenbezogener Daten einholen,
- den Datenzugriff auf Personen mit legitimem und rechtmäßigem Geschäftszweck beschränken,
- personenbezogene Daten unter Verwendung von durch die IT-Abteilung von Cook genehmigten technischen Hilfsmitteln (Verschlüsselung usw.) sowie unter Befolgung des Cook-Programms zur Datenaufbewahrung sicher speichern, übertragen sowie vernichten und
- eine unbefugte Offenlegung verhindern. Im Fall eines bekannten oder mutmaßlichen Verlusts von Daten müssen Mitarbeitende den zuständigen IT-Manager unmittelbar (am Tag der Entdeckung) informieren.

Weitere Hinweise zum Umgang mit personenbezogenen Daten und eine Erläuterung des Begriffs geschützte Informationen sind dem [Datenschutzprogramm und den entsprechenden Richtlinien von Cook Medical](#) sowie den [Cook Group Security Standards](#) zu entnehmen. Fragen oder Anmerkungen zum Umgang mit Cook-Daten der Klassen 1 oder 2 beantworten Manager bzw. Vorgesetzte, Ansprechpersonen bei Ethics & Compliance, das Cook Group Security Standards-Operations-Team oder das Global Data Privacy-Team.

Datenschutzgesetze und entsprechende Bestimmungen

Datenschutzgesetze und -bestimmungen zum Schutz der Vertraulichkeit und Sicherheit personenbezogener Daten stellen weltweit eine wachsende Herausforderung dar. Zahlreiche Länder erlassen neue Gesetze und verschärfen bereits vorhandene Datenschutzgesetze, die die Verarbeitung personenbezogener Daten regeln. Cook hält weltweit geltende Datenschutzgesetze und -bestimmungen ein. Hierzu zählen auch die Gesetze zur grenzüberschreitenden Übertragung regulierter personenbezogener Daten.

Die [Cook Group Security Standards](#) (CGSS) liefern den Rahmen für die Datenschutzmaßnahmen von Cook. Das Global Data Privacy-Team gleicht neue und

geänderte Datenschutzbestimmungen mit den CGSS ab und schlägt dem CGSS-Operations-Team Aktualisierungen vor. Das Datensicherheitsteam gleicht neue und sich entwickelnde EAS für die Datensicherheit mit den CGSS ab und schlägt entsprechende Aktualisierungen vor.

Das Global Data Privacy-Team bietet zahlreiche [Ressourcen für Mitarbeitende](#) an und freut sich über Fragen und Feedback. Weitere Informationen und Hilfe erhalten Mitarbeitende unter Privacy@CookMedical.com.

DIVERSITÄT, GLEICHBEHANDLUNG UND INKLUSION (DEI, DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION)

DEI ist für Cook mehr als nur ein Ziel. Es handelt sich um grundlegende Werte, die unsere [Entscheidungen](#) bestimmen. Wir sind überzeugt, dass ein Arbeitsumfeld, in dem unterschiedliche Perspektiven, Persönlichkeiten, Werte und Hintergründe geschätzt werden, eine Voraussetzung für optimale Leistungen ist. Außerdem trägt ein derartiges Umfeld dazu bei, die besten Talente zu gewinnen und zu halten. Zudem wirkt sich dieses positiv auf unsere Innovationskraft sowie die Verbundenheit mit unseren Mitarbeitenden und Kunden aus und trägt letztlich auch dazu bei, bessere Ergebnisse für die Patienten zu erzielen.

Cook definiert Diversität anhand sichtbarer Merkmale wie Hautfarbe, Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit und körperlicher Behinderung sowie anhand unsichtbarer Merkmale wie Neurodiversität, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, Veteranenstatus, Familienstand, politischer Überzeugung, Berufserfahrung, Geschlechtsidentität, Abstammung, Behinderung, des sozioökonomischen Status, der Nationalität und weiterer Faktoren, die uns einzigartig machen und durch Gesetze und vor Ort geltende Bestimmungen geschützt sind.



Wir alle setzen uns wie folgt für DEI ein:

Einhaltung der Platinregel: Wir behandeln andere so, wie sie behandelt werden möchten, und lassen uns nicht von Mutmaßungen leiten.

Äußerung von Meinungen: Wir äußern unsere Ansichten und Meinungen offen, auch wenn sie von denen anderer abweichen.

Gründliches Zuhören: Wir sind offen für die Ansichten und Meinungen unserer Kolleginnen und Kollegen und beziehen deren Beiträge umfänglich ein. Selbst wenn sie von unseren eigenen abweichen, helfen uns diese Ansichten und Meinungen, fundierte berufliche Entscheidungen zu treffen.

Einfühlungsvermögen: Uns ist bewusst, dass wir alle Individuen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Problemen sind. Wir hören einander stets zu und unterstützen uns, ungeachtet dieser Unterschiede, gegenseitig.

Kein Stillschweigen: Wenn wir der Meinung sind, dass wir selbst oder Kollegen bzw. Kolleginnen belästigt oder diskriminiert werden, sprechen wir dies an.

Wir alle müssen Sorge dafür tragen, dass eine Kultur des Vertrauens und des Respekts entsteht, die ein positives, integratives und gerechtes Arbeitsumfeld begünstigt. Konkret bedeutet das, dass wir im beruflichen Kontext stets respektvoll und höflich miteinander umgehen.

Chancengleichheit

Eine von Diversität geprägte Belegschaft, deren Mitglieder eine große Bandbreite an Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen und Ansichten einbringen, ist für unseren Erfolg unerlässlich. Wir sorgen wie folgt für Chancengleichheit bei der Beschäftigung:

- Sämtliche Entscheidungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung erfolgen ausschließlich auf Basis des Bedarfs im Unternehmen, dem Stellenprofil und den individuellen Qualifikationen.
- Wir halten geltende Gesetze, Regelungen und Verordnungen zur Beschäftigung ein.
- Wir berücksichtigen die DEI-Grundsätze bei allen Aspekten der Beschäftigung. Dies umfasst Anwerbung, Einstellung, Zusatzleistungen, Beurlaubung, Schulung, Versetzung, Beförderung, Aufgabenzuweisung, Vergütung, Korrekturmaßnahmen und Kündigung.
- Wir bieten qualifizierten Mitarbeitenden mit Behinderung ein angemessenes Arbeitsumfeld.
- Wir halten die Gesetze zur Beschäftigung von Immigranten und Ausländern ein und bieten allen, die in dem betreffenden Land arbeiten dürfen, gleiche Beschäftigungschancen.

Sollten Sie der Auffassung sein, dass Grundsätze der Chancengleichheit nicht eingehalten werden, müssen Sie sich an Ihren Manager, die Personalabteilung oder die [E&C Helpline](#) wenden.

Verbot von Diskriminierung und Belästigung

Cook duldet keinerlei Diskriminierung oder Belästigung. Die rechtliche Definition von Belästigung ist abhängig vom jeweiligen Land. Unabhängig davon gelten unter anderen die folgenden Verhaltensweisen als inakzeptabel:

- Jegliches unerwünschtes Verhalten (verbal oder physisch), das auf Bedrohung, Einschüchterung und Zwang abzielt
- Verbale Belästigung (unangemessene Witze, Äußerungen usw.)
- Negative Stereotypisierung
- Beleidigungen in Zusammenhang mit Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlechtsidentität oder Religion
- Erzwungene Kontaktaufnahme außerhalb der Arbeitszeiten, beispielsweise durch Videoanrufe
- Anfertigung von Aufzeichnungen während Videoanrufen ohne Einwilligung und deren Verbreitung in Social Media

Darüber hinaus verfolgt Cook eine Nulltoleranzpolitik gegenüber sexueller Belästigung in jeder Form. Hierunter fällt unter anderem Folgendes:

- Unerwünschte Annäherungsversuche, Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten oder unerwünschte Forderung nach Verabredungen
- Verbreitung von Nachrichten, E-Mails oder Medien mit sexuell konnotiertem Inhalt
- Unangemessene Kleidung am Arbeitsplatz oder bei virtuellen Meetings
- Konsum von unangemessenen Inhalten während der Arbeitszeit oder deren Verbreitung, selbst wenn diese unbeabsichtigt erfolgt

Sollten Sie der Auffassung sein, dass Ihre Rechte verletzt wurden, oder ein anderes Anliegen im Hinblick auf das Verhalten am Arbeitsplatz haben, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten bzw. Ihre Vorgesetzte, ein anderes Mitglied der jeweiligen Führungskette oder unmittelbar an eine Ansprechperson bei der Personalabteilung wenden. Wenden Sie sich an die [E&C Helpline](#), wenn Vorgesetzte oder die Personalabteilung nicht zufriedenstellend reagieren.

Cook ist sich des sensiblen Charakters derartiger Anliegen bewusst und behandelt diese zum Schutz aller Beteiligten vertraulich. Selbstverständlich werden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende geduldet, die Belästigungen melden.

PRIVATE POLITISCHE BETÄTIGUNG UNTER EINHALTUNG ETHISCHER RICHTLINIEN

Cook begrüßt eine private Beteiligung am politischen Prozess, sofern diese gesetzeskonform ist und unter Einhaltung der [entsprechenden Richtlinien von Cook](#) erfolgt. Kandidaten oder Organisationen dürfen durch private Spenden oder durch ehrenamtliches Engagement unterstützt werden, solange die private politische Betätigung von der beruflichen Tätigkeit getrennt bleibt. Dies trägt dazu bei, dass Transparenz, Ehrlichkeit und Integrität gegenüber Stakeholdern und untereinander gewahrt bleiben. Bei der politischen Beteiligung müssen folgende Grundsätze eingehalten werden:

- Politische Überzeugungen von Kollegen und Kolleginnen müssen respektiert werden, selbst wenn sie sich von unseren eigenen unterscheiden. Die eigenen Ansichten dürfen anderen nicht aufgezwungen werden.
- Die politische Betätigung darf nicht während der Arbeitszeiten des Unternehmens erfolgen und es dürfen hierfür keine Ressourcen des Unternehmens (Telefone, Computer, Verbrauchsmaterialien usw.) genutzt werden.
- Der Briefkopf und eine E-Mail-Adresse von Cook dürfen nicht für private Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit (z. B. Leserbriefe an die Zeitung) verwendet werden. Auch ein Verweis auf eine geschäftliche Adresse oder eine Stellenbezeichnung ist hierbei unzulässig.
- Cook erstattet keine Ausgaben für eine private politische Betätigung.
- **Vor** der Kandidatur für ein Amt bzw. der Berufung oder der Wahl in ein Amt muss eine Genehmigung im Rahmen des Verfahrens zur Offenlegung von Interessenkonflikten eingeholt werden.
- Es darf keinesfalls im Namen von Cook Kontakt zu Abgeordneten aufgenommen oder Lobbyarbeit bei Abgeordneten für die Interessen von Cook getätigt werden, ohne dass eine ausdrückliche Genehmigung des Government Affairs-Teams vorliegt.

UMWELTSCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT

Cook führt seine Geschäfte verantwortungsvoll und nachhaltig und strebt eine Verbesserung seiner Leistung zum Vorteil von Mitarbeitenden, Kunden, Standortgemeinden und der Umwelt an.

- Wir haben vielfältige Maßnahmen zur Verringerung unserer **Auswirkungen** auf die Umwelt ergriffen und suchen nach weiteren Wegen zur Vermeidung von Umweltbelastung und Abfall sowie zur nachhaltigen Nutzung natürlicher Ressourcen.
- Wir setzen Strategien zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsbemühungen in Bezug auf unsere Standorte, Produkte, Verpackungen, Betriebsabläufe sowie unsere Lieferkette um.
- Wir nutzen Energie umsichtig sowie effizient und reduzieren die Umweltauswirkungen mithilfe technologischer Mittel.
- Wir halten geltende Gesetze und Verordnungen zum Umweltschutz ein.
- Wir schulen Mitarbeitende, deren Tätigkeit im Zusammenhang mit der Einhaltung von Umweltschutzvorschriften steht.
- Wir schulen unsere Mitarbeitenden hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitsbemühungen und informieren Stakeholder entsprechend.
- Wir setzen uns für ökologisch nachhaltige Verfahren und eine ebensolche Gesellschaft ein.
- Wir beziehen unsere Lieferkette in die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsbemühungen ein.

Unsere Zukunft hängt von der nachhaltigen Entwicklung des Gesundheitswesens im Interesse unserer Kunden, der Patienten sowie der Umwelt ab.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT UND GEMEINNÜTZIGE ARBEIT

Cook Medical möchte einen Beitrag zu seinen Standortgemeinden leisten. Wir sind uns der Möglichkeit und Verpflichtung bewusst, die Entwicklung und den Wohlstand in unseren Standortgemeinden zu fördern. Die Familie Cook hat seit der Gründung großen Wert auf das gesellschaftliche Engagement des Unternehmens gelegt. Der positive Beitrag des Unternehmens durch Philanthropie, gemeinnützige Arbeit und Engagement in wohltätigen Organisationen ist ein zentraler Bestandteil unseres Selbstverständnisses.

Der Einfluss von Cook geht über unsere Produkte sowie die Patienten hinaus, denen wir dienen. Der positive und verantwortungsbewusste Beitrag unseres Unternehmens hat positive Auswirkungen auf das Leben einzelner Mitglieder der Gesellschaft und trägt zum Aufbau besserer Gemeinschaften bei.

Freiwilliges Engagement und Beitrag der Belegschaft

Cook Medical fördert das Engagement seiner Mitarbeitenden in den Standortgemeinden im Rahmen von ehrenamtlicher Tätigkeit in Organisationen, Spenden für wohltätige Zwecke und der Teilnahme an gesellschaftlichen Projekten des Unternehmens. Folgende Maßnahmen gewährleisten, dass unsere Beiträge gesetzeskonform und nützlich sind:

- Bei allen Spenden und wohltätigen Maßnahmen wird geprüft, ob diese rechtlich und ethisch einwandfrei sind.
- Die private Unterstützung von wohltätigen oder anderen gemeinnützigen Einrichtungen, die nicht ausdrücklich von Cook Medical sanktioniert oder unterstützt werden, erfolgt ohne Einsatz von Ressourcen des Unternehmens.
- Die Nutzung von Unternehmensressourcen, ein Auftritt als Unternehmensvertreter oder Spenden im Namen von Cook Medical erfolgen nur mit vorheriger Genehmigung.
- Es werden Möglichkeiten genutzt, die Cook Medical für gesellschaftliches Engagement bietet, beispielsweise Freiwilligeninitiativen und Programme zur Aufstockung von Spenden.
- Die Belegschaftsmitglieder motivieren sich gegenseitig zu ehrenamtlichem Engagement und der Unterstützung wohltätiger Zwecke.

Wenden Sie sich bei Fragen zum zulässigen Einsatz von Unternehmensressourcen an die Rechtsabteilung oder die [E&C Helpline](#).

EINSATZ FÜR ARBEITSSCHUTZ

Cook Medical möchte im Interesse von Mitarbeitenden, Kunden und Besuchern unserer Standorte ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bieten. Sämtliche Manager müssen dafür sorgen, dass angemessene Arbeitsschutzmaßnahmen für die Mitarbeitenden getroffen werden. Die Unternehmensleitung sorgt für die Einhaltung von branchenüblichen Arbeitsschutzstandards, einschließlich Betriebshygiene, Ergonomie und Sicherheit. Zur Umsetzung des zuvor Genannten müssen alle Arbeitsschutzvorschriften sowie entsprechende Verfahren und Gesetze befolgt und die erforderlichen Vorkehrungen zum Schutz von uns selbst, unserer Belegschaft und unseren Besuchern getroffen werden. Außerdem müssen alle Unfälle, Verletzungen, Berufskrankheiten und unsicheren Vorgehensweisen bzw. Bedingungen unverzüglich an die Vorgesetzten gemeldet werden. Wie bei jedem Verstoß gegen den Kodex müssen unsichere Verhaltensweisen oder Zustände stets gemeldet werden, unabhängig davon, ob wir direkt beteiligt oder Zeuge sind.

Drogenmissbrauch und drogen- und alkoholfreier Arbeitsplatz

Cook Medical möchte eine Arbeitsumgebung aufrechterhalten, die frei von ungesetzlichem Konsum, Besitz, Verkauf oder der entsprechenden Verbreitung von Alkohol und Drogen ist. Legale oder illegale Drogen dürfen nicht in einer Weise konsumiert werden, die die Leistung einer Person bei der Erfüllung ihrer Aufgaben beeinträchtigt.

Cook Medical behält sich das Recht vor, Mitarbeitende bei einem begründeten Verdacht der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit unter Einfluss von Drogen oder Alkohol zu testen. Die Kenntnis einer Beeinträchtigung von Mitarbeitenden und einer dadurch möglichen Beeinträchtigung der Sicherheit anderer oder der Geschäftsinteressen von Cook Medical

muss unmittelbar gemeldet werden. Mitarbeitende mit Alkohol- oder Drogenproblemen können sich an das Employee Assistance Program oder eine andere qualifizierte Fachkraft wenden.

Gewalt am Arbeitsplatz

Mitarbeitenden, Kunden und Besuchern ist es strengstens untersagt, Waffen mit an Unternehmensstandorte zu bringen, sofern gesetzlich nichts anderes vorgesehen ist. Darüber hinaus gilt eine Nulltoleranzpolitik gegenüber Gewalt sowie entsprechenden Androhungen. Hierzu zählen drastische und unangemessene verbale oder körperliche Drohungen sowie Einschüchterung, Belästigung und/oder Nötigung. Verhalten, das die Sicherheit von Personen oder Eigentum bedroht oder Gewaltpotenzial birgt, muss unmittelbar an Vorgesetzte, den Sicherheitsdienst oder die Personalabteilung gemeldet werden.

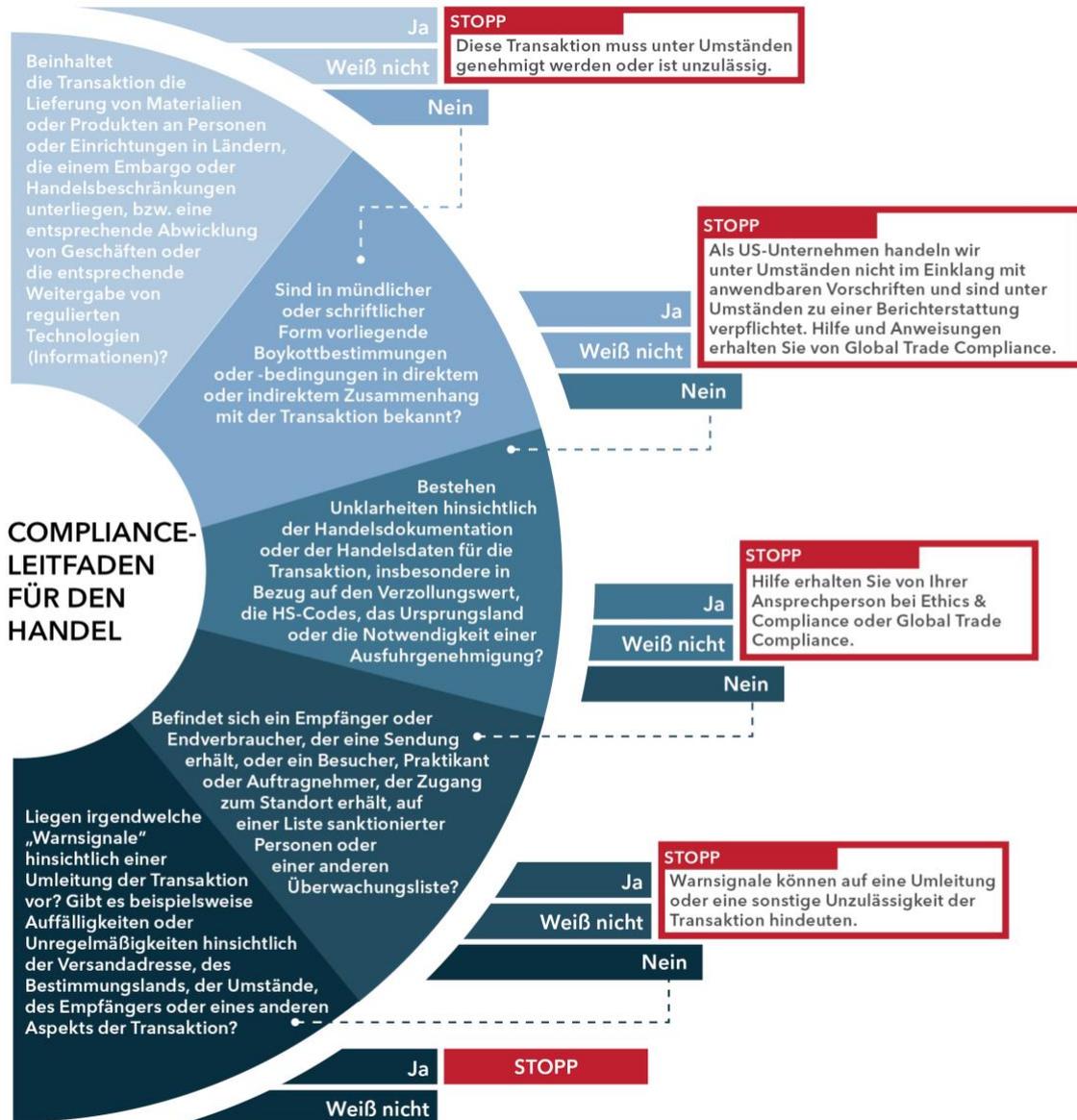
Cook Medical muss Verordnungen auf nationaler und internationaler Ebene einhalten. Hierzu zählen auch Import- und Exportgesetze, die den grenzüberschreitenden Handel mit Materialien, Produkten, Dienstleistungen und Technologien regeln. Diese Verordnungen sind komplex und unterliegen kurzfristigen Änderungen, mit denen Regierungen auf das politische und sicherheitspolitische Umfeld reagieren. Bei der Tätigkeit im internationalen Handel werden die Kenntnis und das Verständnis der Rechtslage vorausgesetzt sowie dass Gesetze eingehalten werden, die für die jeweilige Tätigkeit und den grenzüberschreitenden Transfer von Waren und Dienstleistungen gelten. Zudem erwarten wir von unseren Zulieferern die Kenntnis, das Verständnis und die Einhaltung der Gesetze, die für deren Produkte und Dienstleistungen im Zusammenhang mit Cook Medical und anderen gelten.

Beim internationalen Handel müssen wir (und unsere Zulieferer) für alle importieren und exportieren Waren die geforderten genauen Produktbeschreibungen und Zolltarifklassifizierungen sowie entsprechende Angaben zu Wert und Herkunft bereitstellen. Diese Regeln gelten in sämtlichen Zusammenhängen, unter anderem bei Verkäufen, der Bereitstellung von Test- und Vorführprodukten sowie für Rohstoffe, Forschungs- und Entwicklungsprojekte und Spenden. Wenden Sie sich mit Fragen oder Anmerkungen unverzüglich an Vorgesetzte, die Personalabteilung, Trade Compliance oder die E&C Helpline.

Für Geschäfte mit bestimmten Ländern oder Personen gelten unter Umständen Einschränkungen und Verbote im Rahmen von Wirtschafts- und weiteren Sanktionen. Vor allen grenzüberschreitenden Transaktionen muss durch eine angemessene Due-Diligence-Prüfung ermittelt werden, ob an der Transaktion beteiligte Parteien Einschränkungen oder Verboten durch nationale Sanktionen unterliegen.

Boykottverbot

Die Boykottverbotgesetze der USA verbieten natürlichen und juristischen Personen, einschließlich ihrer Tochtergesellschaften in ausländischem Besitz, sich an Boykotten zu beteiligen, denen die USA nicht zustimmt. Die Boykottverbotgesetze sollen verhindern, dass US-Unternehmen und ihre Tochtergesellschaften zur Umsetzung von Maßnahmen anderer Länder benutzt werden, die der US-Politik zuwiderlaufen. Cook Medical beteiligt sich nur an ausländischen Boykotten, die von der US-Regierung genehmigt wurden. Sie dürfen auf eine eventuelle Boykottaufforderung nicht reagieren und müssen umgehend Anweisungen von der [Abteilung Global Trade Compliance](#) einholen.



Social Media verändern den Umgang unserer Mitarbeitenden untereinander, mit unseren Kunden und mit unseren Partnern. Cook Medical hat die strategische Entscheidung getroffen, sich Social Media zu öffnen. Wir legen dabei jedoch stets Wert auf eine verantwortungsvolle, gesetzeskonforme und professionelle Nutzung von Social Media. Diese umfasst auch die Einhaltung einschlägiger Datenschutzgesetze. Cook verfügt über eine Richtlinie für Social Media, die Mitarbeitenden dabei helfen soll, negative Aspekte von Social Media zu vermeiden. Im Folgenden sind einige Punkte dieser Richtlinie aufgeführt, die zu befolgen sind:

- Für die Inhalte, die Mitarbeitende auf Social-Media-Plattformen veröffentlichen, sind diese persönlich verantwortlich.
- Mitarbeitende dürfen sich nicht über Produkte und Marken von Cook äußern und keine Bilder von Produkten auf Social-Media-Plattformen veröffentlichen, auch nicht in privaten/geschlossenen Gruppen.
- Mitarbeitende müssen den Schutz von Daten anderer gewährleisten, einschließlich Patienten, Kunden und Mitarbeitenden von Cook. Weitere Informationen sind der [Social-Media-Richtlinie](#) zu entnehmen.*

* Hinweis: Sie benötigen Remote-Zugriff über Ihr Cook-Konto auf GlobalProtect, um den Link zu öffnen.

AUSWAHL UND EINSATZ DRITTER

Dritte wie Zulieferer, Anbieter, Händler, Berater, Zeitarbeiter und Agenturen sind bei der Zusammenarbeit mit uns vertraglich verpflichtet, die EAS, ethisch einwandfreie Geschäftspraktiken und die [CWS-Bestimmungen](#) im Zusammenhang mit Arbeit, Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Managementsystemen einzuhalten. Dritte müssen vor der Zusammenarbeit mit Cook geeignete Verträge unterzeichnen. Die Auswahl von Kandidaten für die Zusammenarbeit umfasst Maßnahmen zur Risikominderung. Hierzu zählen Due-Diligence- und Hintergrundprüfung zur Gewinnung von Informationen über unsere Geschäftspartner sowie den Medizinproduktemarkt und das Gesundheitswesen.

Angemessener Umgang mit Kunden, Zulieferern und Wettbewerbern

Cook geht angemessen mit Mitarbeitenden, Kunden, Zulieferern und Wettbewerbern um. Es wird erwartet, dass wir Produkte und Dienstleistungen von Cook im Einklang mit den Bedürfnissen und Zielen unserer Kunden vermarkten sowie dass wir genügend Informationen bereitstellen, sodass Kunden frei und ohne jede Form von Zwang oder unzulässiger Beeinflussung fundierte Entscheidungen treffen können.

Das Verschaffen unlauterer Vorteile durch Manipulation, Vorenthaltung von Informationen bzw. den Missbrauch privilegierter Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen sowie andere unlautere Geschäftspraktiken ist untersagt.

Cook und seine Produkte müssen bei Marketing, Werbung und Verkaufsförderung korrekt dargestellt werden.



Werbe- und Verkaufsförderungsmaterialien dürfen weder unzutreffend noch irreführend sein. Aussagen über Produkte von Cook müssen durch entsprechende Dokumentation belegbar sein. Produktmarketingmaterialien müssen durch das Funktionsprüfungsverfahren von Cook Medical genehmigt werden, bevor sie außerhalb des Unternehmens veröffentlicht werden.

Die Vermarktung und der Vertrieb von Medizinprodukten müssen den Verordnungen des jeweiligen Landes entsprechen, in dem die Produkte verkauft werden. Sämtliche Unternehmen, Mitarbeitenden und Händler von Cook dürfen Medizinprodukte ausschließlich für die zugelassenen Verwendungszwecke vermarkten und verkaufen, die von den Aufsichtsbehörden in den Ländern, in denen das Produkt angemeldet und zum Verkauf verfügbar ist, festgelegt wurden. Zudem dürfen Produkte nicht beworben werden, bevor eine entsprechende behördliche Genehmigung vorliegt.

Mitunter müssen unsere Produkte mit Produkten unserer Wettbewerber verglichen werden. Dies muss sachlich und anhand fehlerfreier Belege erfolgen, die durch angemessene Dokumentation untermauert werden können.

BEHÖRDENKUNDEN UND AUFTRAGSVERGABE

Bei Geschäften mit Bundes-, Landes- oder Kommunalbehörden muss gewährleistet werden, dass sämtliche Aussagen und Angaben (einschließlich Kosten und sonstiger Finanzdaten) gegenüber behördlichen Beschaffungsstellen korrekt und wahrheitsgemäß sind. Bei Aufträgen, die unmittelbar von Behörden stammen, oder wenn jemand im Auftrag von Cook mit Behörden zusammenarbeitet, müssen die besonderen Regeln und Verordnungen beachtet werden, die für Behördenkunden gelten. Es müssen zusätzliche Maßnahmen zur Auswertung und Einhaltung dieser Anforderungen getroffen werden. Außerdem ist im Umgang mit Behördenvertretern jedes Verhalten zu vermeiden, das als unangemessen erscheinen könnte. Zahlungen, Geschenke oder sonstige Gefälligkeiten an Behördenvertreter sind strengstens untersagt, da diese als Mittel der Beeinflussung oder Bestechung gelten können. Nichtbeachtung des Vorangegangenen kann erhebliche Geldstrafen und Bußgelder für Cook zur Folge haben. Daher muss jeder Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen an Bundes-, Landes- oder Kommunalbehörden den Richtlinien von Cook entsprechen.

BEHÖRDLICHE ANFRAGEN UND VORLADUNGEN

Wir geben Informationen gemäß dem Grundwert „Transparent handeln“ angemessen an diejenigen weiter, die sie benötigen. Wenden Sie sich beim Verdacht eines Verstoßes gegen Gesetze, Regeln oder Verordnungen auf Bundes-, Landes- oder Kommunalebene an eine Ansprechperson bei Ethics & Compliance. Einen solchen Verdacht können Sie auch der zuständigen Behörde oder Aufsichtsbehörde melden, ohne dass Sie verpflichtet sind, Cook darüber zu informieren. Weitere Informationen sind der [allgemeinen Whistleblower-Richtlinie](#)* von Cook zu entnehmen.

* Hinweis: Sie benötigen Remote-Zugriff über Ihr Cook-Konto auf GlobalProtect, um den Link zu öffnen.

Wenden Sie sich unmittelbar an die Rechtsabteilung, wenn Sie im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit von Strafverfolgungsbehörden oder anderen Behördenvertretern kontaktiert werden. Die Rechtsabteilung berät Sie hinsichtlich des angemessenen Vorgehens und kann die Aufbewahrung von Unterlagen anordnen, sodass alle relevanten Informationen bei Bedarf verfügbar sind. Wie im [Verfahren von Cook zur Aufbewahrung von Unterlagen](#) festgelegt müssen Mitarbeitende, die eine entsprechende Aufforderung erhalten, alle relevanten Daten für den vorgegebenen Zeitraum aufbewahren.

BETRUG

Die Beteiligung an Diebstahl, Betrug, Veruntreuung, Erpressung oder der Unterschlagung von Eigentum ist keinesfalls zulässig. Betrug liegt immer dann vor, wenn Informationen in Unterlagen zugunsten von Cook oder auf Anweisung anderer verschleiert, verändert, gefälscht oder ausgelassen werden. Die Beteiligung an fragwürdigen Handlungen ist zu verweigern und jedem Verdacht muss nachgegangen werden.

MENSCHENRECHTE UND ANGEMESSENE ARBEITSBEDINGUNGEN

Cook setzt sich nachdrücklich für die grundlegenden Menschenrechte ein und ist der Ansicht, dass alle Menschen weltweit mit Würde, Fairness und Respekt behandelt werden sollten. Wir erwarten von unseren Zulieferern und direkten Auftragnehmern, dass sie sich für Arbeitsschutz und die Einhaltung der Menschenrechtsgesetze einsetzen. Außerdem haben wir uns zur verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien in unserer gesamten Lieferkette verpflichtet. Cook duldet weder Sklavenarbeit noch Menschenhandel und verurteilt jede Form von unsicheren Arbeitsbedingungen oder erniedrigender Behandlung.

Wir halten alle geltenden Arbeits-, Lohn- und Arbeitszeitgesetze sowie entsprechende Verordnungen ein. Alle Mitarbeitenden von Cook und alle externen Auftragnehmer, die auf Stundenbasis bezahlt werden, müssen sämtliche geleisteten Arbeitsstunden unter Einhaltung der vor Ort geltenden Verfahren genau melden und aufzeichnen.

Cook lässt Ausnahmen von den im vorliegenden Kodex festgelegten Richtlinien nur zu, wenn dies in Anbetracht der Umstände im besten Interesse von Cook zu rechtfertigen ist.

Sämtliche Ausnahmen, die Mitarbeitende betreffen, müssen vom Chief Ethics & Compliance Officer und dem President genehmigt werden. Ausnahmen vom Kodex für Geschäftsführer und Führungskräfte dürfen nur von Mitgliedern des Vorstands genehmigt werden, die nicht an der möglichen Ausnahme beteiligt sind, und müssen unverzüglich offengelegt werden, wie laut Gesetzen oder Verordnungen vorgeschrieben.