

2024



# Codice deontologico

<b>Lettera di presentazione da parte della leadership</b> .....	<b>5</b>
<b>Scopo</b> .....	<b>7</b>
<b>Ambito di applicazione</b> .....	<b>7</b>
<b>Linee guide per un processo decisionale etico</b> .....	<b>8</b>
<b>Responsabilità dei dipendenti</b> .....	<b>9</b>
<b>Conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore</b> .....	<b>9</b>
<i>Parlare apertamente</i> .....	9
<i>Obbligo e canali di segnalazione</i> .....	9
<b>Esecuzione di indagini sulle segnalazioni di cattiva condotta</b> .....	<b>10</b>
<i>Anonimato e riservatezza</i> .....	10
<i>Presentare false accuse</i> .....	10
<i>Politica anti-ritorsioni</i> .....	10
<i>Segnalazione volontaria</i> .....	10
<b>Responsabilità manageriali</b> .....	<b>12</b>
<b>Conflitti di interessi</b> .....	<b>12</b>
<i>Interessi finanziari</i> .....	12
<i>Attività e interessi esterni all'azienda</i> .....	12
<i>Posizioni di direttore, membro del consiglio di amministrazione, funzionario o fiduciario in un'azienda esterna</i> .....	12
<i>Relazioni familiari e personali esterne a Cook</i> .....	14
<i>Relazioni familiari e personali all'interno di Cook</i> .....	14
<b>Informazioni riservate di Cook</b> .....	<b>14</b>
<b>Politica anti-corrruzione e anti-concussione (ABAC)</b> .....	<b>16</b>
<i>Interazioni commerciali etiche</i> .....	16
<b>Regali e intrattenimento</b> .....	<b>17</b>
<i>Cosa si intende per regalo?</i> .....	17
<i>Cosa si intende per pasto di lavoro legittimo?</i> .....	17
<i>Cosa si intende per intrattenimento e svago?</i> .....	17

<i>Potete partecipare a un'interazione commerciale quando questa:</i> .....	18
<i>Non potete:</i> .....	18
<b>Leggi antitrust e sulla concorrenza</b> .....	<b>18</b>
<i>Violazioni delle leggi antitrust e sulla concorrenza che non coinvolgono i concorrenti...</i>	19
<b>Intelligence competitiva</b> .....	<b>19</b>
<b>Protezione della proprietà intellettuale e informazioni riservate</b> .....	<b>21</b>
<i>Informazioni riservate</i> .....	21
<i>Proprietà intellettuale e sua tutela</i> .....	23
<i>Condivisione con autorizzazione</i> .....	23
<i>Comunicazione con parti esterne</i> .....	23
<b>Protezione degli asset e delle risorse aziendali</b> .....	<b>24</b>
<b>Gestione dei documentazione</b> .....	<b>25</b>
<b>Privacy dei dati</b> .....	<b>26</b>
<i>Leggi e requisiti sulla privacy dei dati</i> .....	27
<b>Diversità, uguaglianza e inclusione (DEI)</b> .....	<b>27</b>
<i>Pari opportunità</i> .....	28
<i>Politiche anti-discriminazione e anti-molestie</i> .....	29
<b>Attività politica personale con linee guida etiche</b> .....	<b>29</b>
<b>Sostenibilità ambientale</b> .....	<b>30</b>
<b>Coinvolgimento nella comunità e beneficenza</b> .....	<b>30</b>
<i>Volontariato e contributo dei dipendenti</i> .....	31
<b>Promozione della salute e della sicurezza sul posto di lavoro</b> .....	<b>31</b>
<i>Abuso di sostanze e ambiente di lavoro libero da droghe e alcol</i> .....	31
<i>Violenza sul posto di lavoro</i> .....	32
<b>Conformità commerciale</b> .....	<b>32</b>
<i>Leggi anti-boicottaggio</i> .....	32
<b>Social media</b> .....	<b>33</b>
<b>Selezione e impiego di terze parti</b> .....	<b>34</b>
<i>Rapporti corretti con clienti, fornitori e concorrenti</i> .....	34
<b>Marketing e pubblicità trasparenti</b> .....	<b>34</b>
<b>Clienti e appalti pubblici</b> .....	<b>35</b>
<b>Richieste formali o citazioni in giudizio da parte di enti pubblici</b> .....	<b>35</b>

<b>Frodi .....</b>	<b>37</b>
<b>Diritti umani e lavoro equo .....</b>	<b>37</b>
<b>Disposizioni in deroga.....</b>	<b>37</b>



Cari colleghi,

*Mentre guardiamo al futuro e facciamo progressi nel nostro piano a medio termine, appare cruciale continuare a preservare la reputazione di azienda etica e rispettata. Una parte di ciò che rende speciale il lavoro in Cook è il modo in cui ci rapportiamo tra di noi, con le nostre comunità, con i nostri clienti e con i nostri collaboratori al fine di fornire prodotti ai pazienti. Non è solo **cosa** facciamo, è **come** lo facciamo. Da oltre 60 anni Cook svolge la propria attività con la massima integrità e secondo i più elevati standard etici e noi abbiamo la responsabilità di agire nel pieno rispetto dei nostri valori.*

*Il Codice deontologico stabilisce le linee guida riguardo al comportamento che ci aspettiamo da tutti i dipendenti, a prescindere dalla posizione occupata all'interno dell'organizzazione. Il Codice deontologico ci permette di vagliare la conformità: le nostre azioni sono consentite? È consentito svolgere l'attività in questo modo? I valori di Cook ci permettono di vagliare l'aspetto etico: le nostre azioni sono etiche? Agiamo con integrità? Possiamo essere orgogliosi di quello che stiamo facendo?*

*Come promemoria, in caso di dubbio sull'eticità di un'azione o in caso di domande sull'adozione di una condotta etica, rivolgetevi al vostro responsabile o a un rappresentante di Ethics & Compliance. Eventuali violazioni possono essere segnalate in modo anonimo tramite la helpline E&C all'indirizzo [CookHelpline.EthicsPoint.com](http://CookHelpline.EthicsPoint.com).*

*Ora più che mai, per costruire una grande azienda, occorre un impegno incondizionato verso i più elevati standard etici. Ciascuno di noi ha un ruolo nella realizzazione della nostra visione del futuro e tutti hanno la responsabilità di dimostrare i nostri valori nelle loro attività e interazioni aziendali.*

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

Pete Yonkman  
President  
Gruppo Cook e Cook Medical

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

Drew Northern  
Chief Ethics & Compliance Officer,  
Gruppo Cook e Cook Medical

## I valori della nostra azienda



### **Agire con integrità**

Adottiamo elevati standard etici e valori fondamentali che guidano le nostre decisioni e le nostre azioni.

### **Pretendere la qualità**

Ci imponiamo i massimi standard qualitativi perché sappiamo che ogni nostra azione influisce sulla vita di qualcun altro.

### **Essere trasparenti**

Siamo onesti verso gli altri e condividiamo informazioni con le persone che ne sono interessate.

### **Restituire alla comunità**

Crediamo fermamente che la condivisione del nostro tempo, delle nostre capacità e delle nostre risorse possa rendere più forti le nostre comunità.

### **Trattare tutti con rispetto**

Ci rispettiamo gli uni gli altri e rispettiamo i nostri partner commerciali mantenendo un atteggiamento aperto verso idee e punti di vista diversi dai nostri e apprezzando i contributi di tutti.

### **Risolvere insieme i problemi**

Ci avviciniamo all'innovazione in primo luogo ascoltando per poter comprendere e trovare poi una soluzione.

### **Migliorare progressivamente**

Impariamo dai dati, dall'esperienza, dai commenti che riceviamo e gli uni dagli altri per evolvere e migliorare continuamente il nostro modo di lavorare.

---

Cook si basa su valori solidi e pratiche aziendali etiche. I nostri standard di condotta aziendale rappresentano una risorsa importante per aiutarci a prendere le giuste decisioni giorno dopo giorno. I nostri valori costituiscono le fondamenta della fiducia e del successo che caratterizzano le relazioni reciproche, oltre che i rapporti con clienti e fornitori. La nostra reputazione deriva dalla somma delle azioni di ogni persona. La cattiva condotta di uno solo di noi può oscurare il duro lavoro di migliaia di persone.

Il Codice deontologico ha lo scopo di prevenire azioni illecite e di promuovere:

- Una condotta onesta e lecita che prevede la gestione etica dei conflitti di interesse reali o presunti tra relazioni personali e professionali
- Una cultura inclusiva, in cui diamo valore alle differenze, ci trattiamo reciprocamente con rispetto e accogliamo tutte le idee e le opinioni
- Dichiarazioni complete, corrette, accurate, tempestive e comprensibili nei report e nei documenti presentati alle autorità regolatorie e nelle altre comunicazioni pubbliche
- La conformità agli standard esterni applicabili (EAS)
- La tempestiva segnalazione interna delle violazioni del presente Codice
- La responsabilità del rispetto del presente Codice, degli EAS e dei nostri valori

Il presente Codice deve rappresentare una guida per stabilire la giusta condotta da adottare nel corso delle nostre attività. Molti dei principi qui descritti sono di natura generica e non viene presa in considerazione ogni possibile situazione. Per l'applicazione di questo Codice occorre usare giudizio e buon senso. Naturalmente nessuno di noi ha tutte le risposte, e va bene così, a patto di cercare le migliori risposte disponibili. Il presente Codice non è la fonte esclusiva di linee guida e informazioni in merito alla condotta nella nostra azienda.

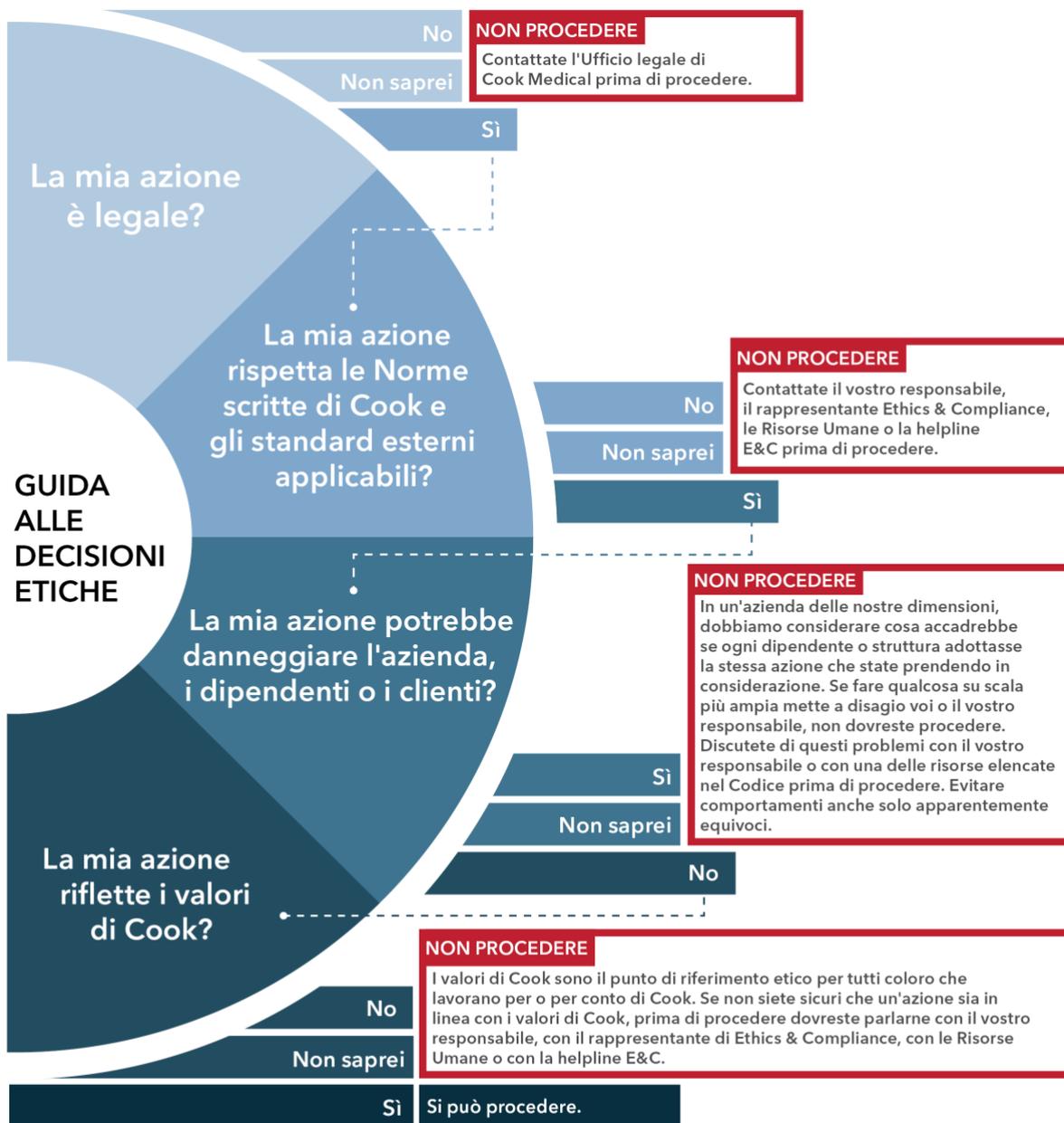
Consultate le politiche e le procedure applicabili nelle aree specifiche.

## AMBITO DI APPLICAZIONE

---

Il presente Codice si applica a tutte le persone all'interno di Cook Medical, compresi i membri del consiglio di amministrazione, i funzionari e i dipendenti dell'azienda e delle sue filiali, nonché appaltatori terzi, quando lavorano per Cook Medical. Tutti sono tenuti al rispetto degli stessi elevati standard etici, a prescindere dalla mansione svolta o dal livello all'interno dell'azienda. È responsabilità di ciascuno di noi conoscere le Norme scritte di Cook (CWS) relative alle proprie funzioni lavorative. Le Norme scritte di Cook comprendono la documentazione distribuita unitamente al Business Policy Management System (BPMS) del Gruppo Cook, al Cook Medical Management System (CMMS), alle guide dei dipendenti di Cook Medical o ad altri metodi formali atti a stabilire i requisiti per i dipendenti di Cook.

Abbiamo la responsabilità di riconoscere le questioni etiche e di dimostrare i valori di Cook in tutte le attività aziendali, ma non tutte le circostanze in cui ci ritroviamo sono semplici e



immediate.

Poiché fate parte di Cook Medical, siete tenuti a rispettare la lettera e lo spirito del Codice. Questo significa che siete tenuti a comprendere e a rispettare gli standard che si applicano al vostro lavoro, anche se sentite l'esigenza di fare in modo diverso. Il modo migliore perché ciascuno di noi garantisca il rispetto dei valori e del Codice deontologico è considerare questo obiettivo una vera e propria responsabilità personale.

Il Codice inoltre impone di chiedere assistenza in caso di domande o dubbi e di collaborare pienamente in caso di indagini per sospette violazioni del Codice che potrebbero emergere nel corso del rapporto di lavoro.

Periodicamente potrebbe esservi chiesto di produrre una certificazione scritta per confermare che abbiate letto e compreso il Codice deontologico di Cook Medical, che rispettiate i relativi standard e che non siate personalmente a conoscenza di violazioni del Codice da parte di altri. Questa certificazione è il vostro impegno a rispettare il Codice e le sue aspettative e a segnalare tempestivamente qualsiasi situazione che pensiate possa esserne una violazione.

I dipendenti che violano il Codice mettono a rischio loro stessi, i loro colleghi e Cook, e sono soggetti a provvedimenti disciplinari fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

## CONFORMITÀ ALLE LEGGI E AI REGOLAMENTI IN VIGORE

---

Le attività e i dipendenti di Cook sono soggetti alle leggi dei Paesi e alle giurisdizioni in cui operiamo. È importante essere a conoscenza di leggi e regolamenti in vigore e non violarli intenzionalmente. Dovete essere consapevoli che le violazioni di leggi o regolamenti possono anche comportare procedimenti legali e sanzioni, comprese, in alcune circostanze, sanzioni civili e penali che potrebbero riguardarvi personalmente, oltre al rischio di conseguenze negative per Cook. Dovreste inoltre fare attenzione alle modifiche alle leggi o all'introduzione di nuovi regolamenti che potrebbero influire sulla vostra business unit.

### **Parlare apertamente**

Il nostro obiettivo in Cook è svolgere le attività con i più elevati standard di etica, onestà e integrità. Ciascuno di noi ha la responsabilità di attenersi alle Norme scritte di Cook (CWS) e gli EAS. Cook ritiene che qualsiasi dipendente sia a conoscenza di azioni illecite non debba restare in silenzio. Anche se avete un dubbio, ma non ne conoscete tutti i dettagli, è vostro dovere segnalarlo affinché Cook possa svolgere indagini.

### **Obbligo e canali di segnalazione**

Ogni dipendente Cook ha l'obbligo di agire in buona fede e di segnalare violazioni reali o sospette delle CWS o degli EAS.

In caso di domande, dubbi o necessità di segnalare una violazione nota o sospetta, dobbiamo discuterne con il nostro supervisore, con un responsabile, con un rappresentante delle Risorse Umane, con un rappresentante di Ethics & Compliance o contattare la helpline

globale Ethics & Compliance, dove possiamo esporre la nostra preoccupazione in modo riservato o anonimo.

Quando avviamo una segnalazione, sulla [helpline E&C](#) troviamo i numeri verdi e le istruzioni per chiamare.

L'unico requisito per sollevare un dubbio è agire in buona fede, il che significa essere sinceri e fornire tutte le informazioni in nostro possesso.

## ESECUZIONE DI INDAGINI SULLE SEGNALAZIONI DI CATTIVA CONDOTTA

---

Un'indagine rappresenta un'inchiesta ragionevole, sistematica e condotta in buona fede, volta a prendere una decisione razionale sui fatti noti e a scoprire la verità definitiva circa l'ipotesi accusatoria.

Cook ha stabilito processi e procedure per garantire che tutte le indagini interne vengano svolte in modo tempestivo, onesto, obiettivo, accurato, professionale e da personale qualificato.

### Anonimato e riservatezza

Quando facciamo una segnalazione a E&C, alle Risorse Umane o tramite la [helpline E&C](#), possiamo scegliere di restare anonimi (nei casi consentiti dalla legge), anche se siamo incoraggiati a rendere nota la nostra identità per facilitare la comunicazione. Se riveliamo la nostra identità, E&C, le Risorse Umane e gli ispettori adotteranno qualsiasi ragionevole precauzione per mantenere la nostra identità riservata, nel rispetto di un'indagine accurata e onesta.

### Presentare false accuse

Cook proteggerà qualunque dipendente sollevi un dubbio in modo onesto e in buona fede; tuttavia, costituisce una violazione del Codice formulare una falsa accusa, mentire agli ispettori, interferire o rifiutarsi di collaborare nel contesto di un'indagine. Segnalare un dubbio in buona fede non significa essere corretti nella valutazione della situazione, ma significa essere onesti e ritenere che le informazioni fornite siano accurate.

### Politica anti-ritorsioni

Cook proibisce categoricamente qualsiasi ritorsione ai danni di coloro che inviano segnalazioni, che si informano in buona fede sulle attività considerate illecite o illegali o di chi partecipa a un'indagine o a un procedimento relativo a tale attività.

Non verranno tollerate ritorsioni verso la persona che solleva un dubbio in buona fede. Qualsiasi sospetto episodio di ritorsione verrà segnalato immediatamente ai dirigenti, a HR, a E&C o alla [helpline E&C](#). Per conoscere ulteriori dettagli e alcuni esempi di ritorsioni, è possibile consultare la [Politica anti-ritorsione di Cook](#).

### Segnalazione volontaria

Nulla di quanto contenuto nel presente Codice deontologico giustificherà una persona per la propria cattiva condotta o la proteggerà da un'azione disciplinare in seguito alla segnalazione volontaria di tale cattiva condotta. Tuttavia, nell'individuazione delle misure appropriate da adottare, verrà tenuto conto della segnalazione volontaria della propria cattiva condotta.

I manager hanno la speciale responsabilità di favorire la cultura della fiducia e dell'etica all'interno dei propri team. Il comportamento dei manager ribadisce il loro impegno a rispettare valori e principi aziendali e stabilisce gli standard del comportamento etico e di fiducia cui il team deve attenersi. È importante promuovere per i team un ambiente di lavoro in cui la conformità è scontata e il comportamento etico la norma: da questo dipende il successo di Cook. In nessun caso potete chiedere al vostro team di infrangere la legge o di violare i valori, le politiche e le procedure di Cook.

## CONFLITTI DI INTERESSI

---

Cook ritiene che le decisioni aziendali debbano essere prese con integrità, senza l'interferenza dei conflitti di interessi. Un conflitto sorge quando interessi personali, sociali, finanziari, doveri, obbligazioni o attività nostri o di un nostro familiare sono o potrebbero essere in conflitto o incompatibili con gli interessi di Cook. I conflitti di interessi sono fisiologicamente parte delle relazioni e degli interessi esterni a Cook; la presenza di un conflitto non è necessariamente un problema, purché comunichiamo in modo tempestivo ed esaustivo qualsiasi situazione possa comportare un conflitto di interessi reale o potenziale. In caso di domande relative ai conflitti di interessi, potete contattare [COIDisclosures@CookGroup.com](mailto:COIDisclosures@CookGroup.com).

I conflitti di interessi possono manifestarsi in forme diverse. Alcuni dei tipi più comuni sono descritti nelle sezioni seguenti. Per conoscere ulteriori dettagli, è possibile consultare la [politica sul conflitto di interessi](#).\*

\*Nota: per accedere al link è necessario disporre di accesso remoto tramite il proprio account Cook su GlobalProtect.

### Interessi finanziari

I dipendenti devono essere cauti nel perseguire interessi finanziari al di fuori di Cook, soprattutto quando ciò comporta o sembra comportare l'uso di informazioni, proprietà o autorità dell'azienda. I vantaggi economici personali dei dipendenti devono essere chiaramente distinti dal migliore interesse di Cook.

### Attività e interessi esterni all'azienda

Attività svolte a pagamento o a titolo gratuito all'esterno di Cook possono risultare in un conflitto di interessi reale o percepito. I dipendenti sono vivamente incoraggiati a comunicare qualsiasi attività esterna che possa essere percepita come un conflitto di interessi.

### Posizioni di direttore, membro del consiglio di amministrazione, funzionario o fiduciario in un'azienda esterna

Deve essere resa nota qualsiasi nomina in un consiglio di amministrazione basata su una posizione in Cook o sull'esperienza nel settore dei dispositivi medici. Tali consigli di amministrazione possono includere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, distributori, fornitori o venditori di Cook, organizzazioni sanitarie (HCO), organizzazioni di pazienti e

agenzie pubbliche. Queste attività possono rappresentare un conflitto di interessi se contrarie al migliore interesse di Cook o se interferiscono con la capacità di un dipendente di dedicare il tempo e l'impegno necessari a svolgere il proprio lavoro. Non vige alcun obbligo di comunicare il proprio coinvolgimento presso il consiglio di amministrazione di organizzazioni non-profit non correlate alle attività di Cook.

## Relazioni familiari e personali esterne a Cook

Un conflitto di interessi può verificarsi laddove un familiare di un dipendente o un individuo con cui quest'ultimo intrattiene un rapporto personale sia il titolare di o lavori per un'azienda che appartiene alla concorrenza, collabora o intende collaborare con Cook. Può inoltre presentarsi quando un dipendente intrattiene una stretta relazione personale con una parte interessata esterna (ad esempio, revisori di un ente pubblico o normativo), che potrebbe influenzare o sembrare compromettere la sua indipendenza di giudizio nella conduzione delle attività per Cook.

## Relazioni familiari e personali all'interno di Cook

Cook è una grande famiglia e molti dei nostri dipendenti sono parenti. Determinate situazioni o attività che coinvolgono familiari possono rappresentare un conflitto. Prima di intraprendere tali attività, queste vanno comunicate, documentate e risolte.

- Qualsiasi rapporto familiare o personale in una relazione di supervisione, subordinazione o controllo andrà reso noto non appena le parti coinvolte ne vengano a conoscenza
- Qualsiasi coinvolgimento in decisioni di assunzione (inclusi assunzioni interne ed esterne e trasferimenti interni) riguardanti un familiare o una persona con cui si intrattiene una relazione personale deve essere comunicato prima di intraprendere l'attività

## INFORMAZIONI RISERVATE DI COOK

---

Durante il loro lavoro, i dipendenti di Cook sono esposti a una grande quantità di informazioni. Talvolta potremmo essere a conoscenza di informazioni relative a un'altra azienda prima che queste siano pubblicamente disponibili ai comuni investitori. Alcune di quelle informazioni possono essere considerate significative o "materiali" e possono essere importanti per un investitore che decida di acquistare, vendere o detenere titoli di società quotate in borsa con le quali Cook è in affari o sta esplorando un'opportunità commerciale.

Alcuni esempi di informazioni che potrebbero essere materiali:

- Informazioni su possibili operazioni commerciali, come fusioni, acquisizioni, vendite o joint venture
- Informazioni relative ai prezzi
- Risultati finanziari o modifiche nei dividendi
- Importanti cambiamenti a livello manageriale
- Scoperte o carenze significative di materie prime
- Sviluppi significativi di prodotti o processi di fabbricazione
- Acquisizione o perdita di un cliente o un fornitore significativo
- Cause legali o indagini normative di rilievo

Non dobbiamo usare o condividere informazioni riservate per vantaggi personali, né negoziare titoli sulla base di informazioni materiali interne, né fornire tali informazioni riservate o interne ad altri.



*Bisogna aggiudicarsi il lavoro nel modo giusto, non comprarlo.*

Contrastiamo attivamente frodi, corruzione e concussione. Per prevenire influenze improprie in tutte le nostre attività commerciali, è importante che ciascuno di noi si impegni a rispettare le leggi anti-corruzione, anti-concussione e anti-riciclaggio. Per i dipendenti di Cook e per le terze parti che lavorano per conto di Cook, è importante acquisire familiarità con queste leggi, tra cui l'US Foreign Corrupt Practices Act, lo UK Bribery Act, l'US Anti-Kickback Statute e altre leggi pertinenti potenzialmente applicabili alle attività commerciali di Cook nel mondo. In caso di domande o necessità di linee guida sulle politiche anti-corruzione o anti-concussione, contattate la [helpline E&C](#).

Ci aspettiamo i più elevati standard etici in tutte le nostre attività commerciali. Oltre a osservare gli EAS, siete tenuti rispettare gli standard etici di Cook e seguire le CWS, anche se dovessero presentare una severità superiore rispetto alle consuetudini o pratiche locali.

Tutti i dipendenti di Cook devono assicurarsi che i servizi erogati da terze parti per conto di Cook siano eseguiti in modo da soddisfare le nostre aspettative e in ottemperanza agli EAS e alle CWS. Dobbiamo adottare misure ragionevoli per conoscere le terze parti prima di ingaggiarle, pagare il giusto valore di mercato per i servizi forniti e documentare accuratamente tutti i pagamenti.

La corruzione è illegale ovunque. Inoltre, la corruzione e la concussione limitano lo sviluppo economico e sociale, contribuiscono alla povertà, alla fame, al disagio e alla criminalità, danno vita a pratiche commerciali sleali e danneggiano i clienti.

Non dovete offrire, promettere, fare, approvare, fornire, richiedere, concordare di ricevere o accettare pagamenti, doni o qualsiasi cosa di valore allo scopo di ottenere o mantenere un vantaggio commerciale illecito.

### **Interazioni commerciali etiche**

*Per avere una buona azienda è necessario avere giudizio: rispettiamo le regole riguardanti le interazioni commerciali e costruiamo partnership basate sull'onestà e sulla fiducia, non sui favori.*

Quando svolgiamo attività per conto di Cook, dobbiamo agire in modo onesto e imparziale. Questo significa usare il buon senso per evitare che un'interazione commerciale abbia influenzato anche in apparenza o possa influenzare impropriamente una decisione o un acquisto aziendali.

Cook conduce affari con funzionari pubblici, professionisti sanitari e altri partner commerciali. La partecipazione a interazioni commerciali improprie può comportare violazioni come corruzione e riciclaggio e può danneggiare le attività e la reputazione di Cook. Questa condotta può violare gli EAS.

Cook ha stabilito linee guida relative alle interazioni commerciali. Abbiamo implementato politiche, procedure e linee guida per segnalare le interazioni commerciali, in modo da garantire che non venga offerto alcun vantaggio che possa influenzare il giudizio di un operatore sanitario o conferire a Cook un vantaggio competitivo sleale.

È inoltre necessaria la stretta osservanza dei regolamenti locali applicabili. In caso di conflitto tra la politica di Cook e il regolamento locale, prevarrà il requisito più stringente.

Talvolta può essere difficile determinare quando un'interazione commerciale va oltre un certo limite. Ricordate che accettare regali può indurre il donatore o il ricevente a credere di avere un'influenza indebita o che la corruzione sia accettabile, quindi dobbiamo essere consapevoli del messaggio che trasmettiamo quando facciamo regali.

---

## REGALI E INTRATTENIMENTO

Regali e intrattenimento possono creare una certa simpatia nei rapporti di lavoro, ma possono anche ostacolare l'obiettività nei confronti della persona o dell'azienda che li offre. Sebbene Cook sia consapevole del fatto che alcune tradizioni culturali consentono di fare regali di modesta entità, le leggi anti-corruzione e sulla trasparenza e i vari standard del settore sanitario in tutto il mondo vietano di fare regali a professionisti sanitari, organizzazioni sanitarie (HCO) o funzionari pubblici. La nostra scelta di fornitori, distributori e partner deve essere basata su fattori obiettivi come costi, qualità, valore, servizio e capacità di rispettare gli accordi contrattuali. Dobbiamo evitare di prendere decisioni commerciali anche solo in apparenza basate su regali ricevuti attraverso queste relazioni. Quando lavoriamo con funzionari pubblici, dobbiamo essere consapevoli che anche semplici offerte come l'acquisto di un pasto o di uno spuntino possono essere inaccettabili o addirittura contro la legge. Consultate la sezione relativa alla [politica anti-corruzione e anti-concussione \(ABAC\)](#) per maggiori informazioni.

### Cosa si intende per regalo?

Un regalo è qualsiasi cosa di valore, compresi gli articoli promozionali, come le magliette con il logo, i segni di apprezzamento, come fiori e cesti di frutta, o i servizi come l'uso di un'auto offerti a un destinatario senza che questi sia tenuto a pagare per tale oggetto o servizio.

### Cosa si intende per pasto di lavoro legittimo?

Un pasto di lavoro legittimo è un pasto in cui lo scopo è discutere degli affari di Cook e i costi relativi sono ragionevoli e non sfarzosi.

### Cosa si intende per intrattenimento e svago?

Per intrattenimento e svago si intende la presenza o la partecipazione a qualsiasi evento, come ad esempio un evento sportivo, un concerto o un'opera teatrale, per il quale non è previsto che il destinatario paghi l'ingresso o il biglietto. Intrattenimento e svago sono proibiti durante le interazioni con i professionisti sanitari.

#### **Potete partecipare a un'interazione commerciale quando questa:**

1. Rispetta le **Norme scritte di Cook**
2. È ragionevole e conforme alle **leggi locali** e alle **pratiche etiche** del settore
3. Comporta il pagamento per **spese ragionevoli** direttamente collegate a uno scopo aziendale (come la partecipazione a un seminario o a una conferenza connessi alle proprie responsabilità per conto di Cook), a condizione che si ottenga prima l'approvazione del proprio supervisore
4. Non crea conflitti di interessi o di lealtà

#### **Non potete:**

1. Accettare contanti o equivalenti, come le **carte regalo**
2. Partecipare a **interazioni commerciali illegali** che violano gli EAS
3. Richiedere o accettare regali o **servizi** come l'uso di un'auto durante la visita a una città diversa
4. Accettare qualsiasi cosa come condizione **per ottenere qualcosa in cambio** (è improprio fare regali o intrattenere altre interazioni che sollecitano, anche solo in apparenza, a fare o fornire qualcosa in cambio)
5. Accettare qualsiasi cosa che possa portare il donatore a violare gli standard o le politiche della propria azienda o istituzione

Le interazioni commerciali che si svolgono in concomitanza con eventi occasionali previsti da un contratto in essere, come incontri o cene organizzati per discutere programmi, sono considerate accettabili e non violano la presente politica, a meno che non ci siano fatti specifici che indichino il contrario.

Non potete partecipare consapevolmente a interazioni commerciali che violano le politiche o gli standard di condotta dell'organizzazione partner.

Le interazioni con i professionisti sanitari sono regolamentate dalle CWS. Le risorse sono disponibili sul [sito E&C SharePoint](#) e devono essere seguite quando si interagisce con un professionista sanitario.

Le eccezioni alle interazioni commerciali relative alle CWS devono essere documentate dall'azienda e approvate da E&C.

## **LEGGI ANTITRUST E SULLA CONCORRENZA**

---

La politica di Cook prevede che tutti i direttori, i funzionari e i dipendenti rispettino le leggi internazionali e statunitensi in materia di antitrust e concorrenza. Queste leggi proibiscono le iniziative e le azioni volte a restringere o limitare la concorrenza tra aziende che altrimenti competerebbero sul mercato. Le violazioni delle leggi antitrust e sulla concorrenza possono comportare sanzioni penali e civili. Dobbiamo essere particolarmente cauti quando

interagiamo con dipendenti o rappresentanti di aziende concorrenti di Cook. Dobbiamo prestare la massima attenzione per evitare discussioni improprie con i nostri concorrenti, soprattutto in occasione di riunioni di associazioni di categoria o altri eventi di settore o commerciali in cui i concorrenti possono interagire. In nessuna circostanza dobbiamo discutere di clienti effettivi o potenziali, prezzi, informazioni di mercato o altri termini aziendali con dipendenti o rappresentanti della concorrenza. Se non stiamo attenti, potremmo scoprire di aver violato le leggi antitrust e sulla concorrenza se discutiamo o stipuliamo un accordo con un concorrente in merito a:

- Prezzi o strategie di prezzo
- Sconti
- Termini delle relazioni con i clienti
- Politiche di vendita
- Piani di marketing
- Informazioni di mercato (compresa l'intelligenza competitiva)
- Selezione dei clienti
- Allocazione di clienti o aree di mercato
- Termini e strategie contrattuali

Gli accordi con i concorrenti non devono necessariamente essere scritti per violare le leggi antitrust e sulla concorrenza. Anche le intese informali, verbali o implicite, come ad esempio gli ammiccamenti, sono violazioni. Negli Stati Uniti, le violazioni delle norme antitrust possono essere perseguite penalmente come reati e possono comportare gravi sanzioni per Cook e per qualsiasi associato o altra persona che partecipi a una violazione.

### **Violazioni delle leggi antitrust e sulla concorrenza che non coinvolgono i concorrenti**

A seconda delle giustificazioni commerciali e dell'effetto sulla concorrenza, altre pratiche commerciali che non coinvolgono i concorrenti possono comportare violazioni civili o penali delle leggi antitrust e sulla concorrenza. Tali pratiche commerciali scorrette includono, a titolo esemplificativo:

- Trattative di esclusiva
- Offerte di pacchetti e/o combinate
- Restrizioni alla rivendita
- Scontistica selettiva

Per qualsiasi domanda sulla legalità di pratiche o comportamenti ai sensi delle leggi antitrust e sulla concorrenza, dovete rivolgervi all'Ufficio legale. Se venite a conoscenza di potenziali violazioni, contattate l'Ufficio legale o segnalatele attraverso la [helpline E&C](#).

---

## INTELLIGENCE COMPETITIVA

La raccolta di informazioni sui nostri concorrenti per uso interno a Cook, spesso chiamata intelligence competitiva, è una pratica commerciale legittima. Questo ci aiuta a rimanere

competitivi sul mercato; tuttavia, non dobbiamo mai utilizzare mezzi illegali o non etici per acquisire tali informazioni competitive su altre aziende. Le fonti legittime di informazioni sulla concorrenza comprendono i notiziari, le indagini di settore, le esposizioni dei concorrenti a conferenze e fiere e le informazioni pubblicamente disponibili, comprese quelle reperite su Internet. Possiamo anche ottenere informazioni sulla concorrenza in modo appropriato da clienti e fornitori (a meno che non sia vietato loro di condividere le informazioni) e ottenendo, nei casi appropriati, una licenza per l'uso delle informazioni o acquistando effettivamente la proprietà di tali informazioni. Quando lavoriamo con consulenti, fornitori e altri partner, dobbiamo assicurarci che comprendano e seguano la politica di Cook sulla raccolta e l'uso di informazioni sulla concorrenza.

Politiche sulla  
sicurezza

Classificazione  
dei dati

Politica sui  
social media



### Informazioni riservate

Le nostre informazioni riservate fanno parte delle risorse più importanti di Cook. In qualità di dipendenti di Cook, potremmo venire a conoscenza di informazioni riservate e proprietarie. Potremmo inoltre venire a conoscenza di informazioni prima che queste vengano rilasciate al pubblico generale. I dipendenti che hanno ricevuto o hanno accesso alle informazioni riservate dovrebbero fare attenzione a mantenerle tali. Le informazioni riservate possono includere informazioni non pubbliche che, se divulgate, potrebbero essere utilizzate dalla concorrenza o danneggiare Cook e i suoi clienti, ad esempio:

- Piani di business, marketing e assistenza
- Informazioni finanziarie
- Architettura dei prodotti
- Codici sorgente
- Idee di progettazione e produzione
- Progetti
- Database
- Elenchi dei clienti
- Strategie di prezzo
- Dati relativi al personale
- Informazioni di identificazione personale relative ai nostri dipendenti, clienti o altre persone (quali nomi, indirizzi, numeri di telefono e dati fiscali)
- Tipi analoghi di informazioni forniteci dai nostri clienti, fornitori e partner

Dobbiamo mantenere le informazioni riservate e proprietarie come tali, a meno che e fino a quando tali informazioni non vengano divulgate attraverso canali approvati (ad esempio, attraverso un comunicato stampa o una comunicazione formale da parte di un membro dell'alta dirigenza). Tenete presente che le informazioni riservate, proprietarie o sensibili non devono essere inserite o caricate negli strumenti pubblici di AI generativa. I materiali che contengono informazioni riservate, come notebook, laptop o telefoni cellulari, devono essere conservati al sicuro. È proibito pubblicare o discutere su Internet di informazioni che riguardano la nostra azienda, i nostri dati o i nostri possibili clienti. Non possiamo discutere della nostra attività, delle nostre informazioni o delle nostre potenziali opportunità commerciali in nessuna chat accessibile a persone esterne alla nostra azienda o in qualsiasi forum che non rispetti la politica di sicurezza informatica di Cook Medical, indipendentemente dal fatto che utilizziamo il nostro nome o uno pseudonimo. Tutti i messaggi di posta elettronica, i messaggi vocali e le altre comunicazioni dell'azienda sono considerati riservati e non devono essere inoltrati o diffusi in altro modo al di fuori di Cook, tranne quando ciò è necessario per scopi aziendali legittimi.



## Proprietà intellettuale e sua tutela

*Proprietà intellettuale* è un termine che fa riferimento alle creazioni della mente umana protette da varie leggi nazionali e trattati internazionali. La proprietà intellettuale di Cook è una delle nostre risorse più preziose. La proprietà intellettuale comprende diritti d'autore, brevetti, marchi, segreti commerciali, diritti di progettazione, loghi, competenze e altre proprietà settoriali o commerciali immateriali. Dobbiamo proteggere e, se appropriato, far valere i nostri diritti relativi alla proprietà intellettuale. Rispettiamo anche la proprietà intellettuale di terzi. È politica di Cook non violare consapevolmente i diritti di proprietà intellettuale di altri. I dipendenti e le altre persone che lavorano per conto di Cook devono comunicare tempestivamente all'azienda, per iscritto, qualsiasi risultato lavorativo di cui sono autori e cooperare con le iniziative aziendali per ottenere la protezione della proprietà intellettuale. Per garantire che la nostra azienda riceva i benefici del lavoro svolto da o in collaborazione con consulenti o organizzazioni esterne, è essenziale che vengano stipulati un accordo o una liberatoria appropriati prima dell'inizio di qualsiasi lavoro.

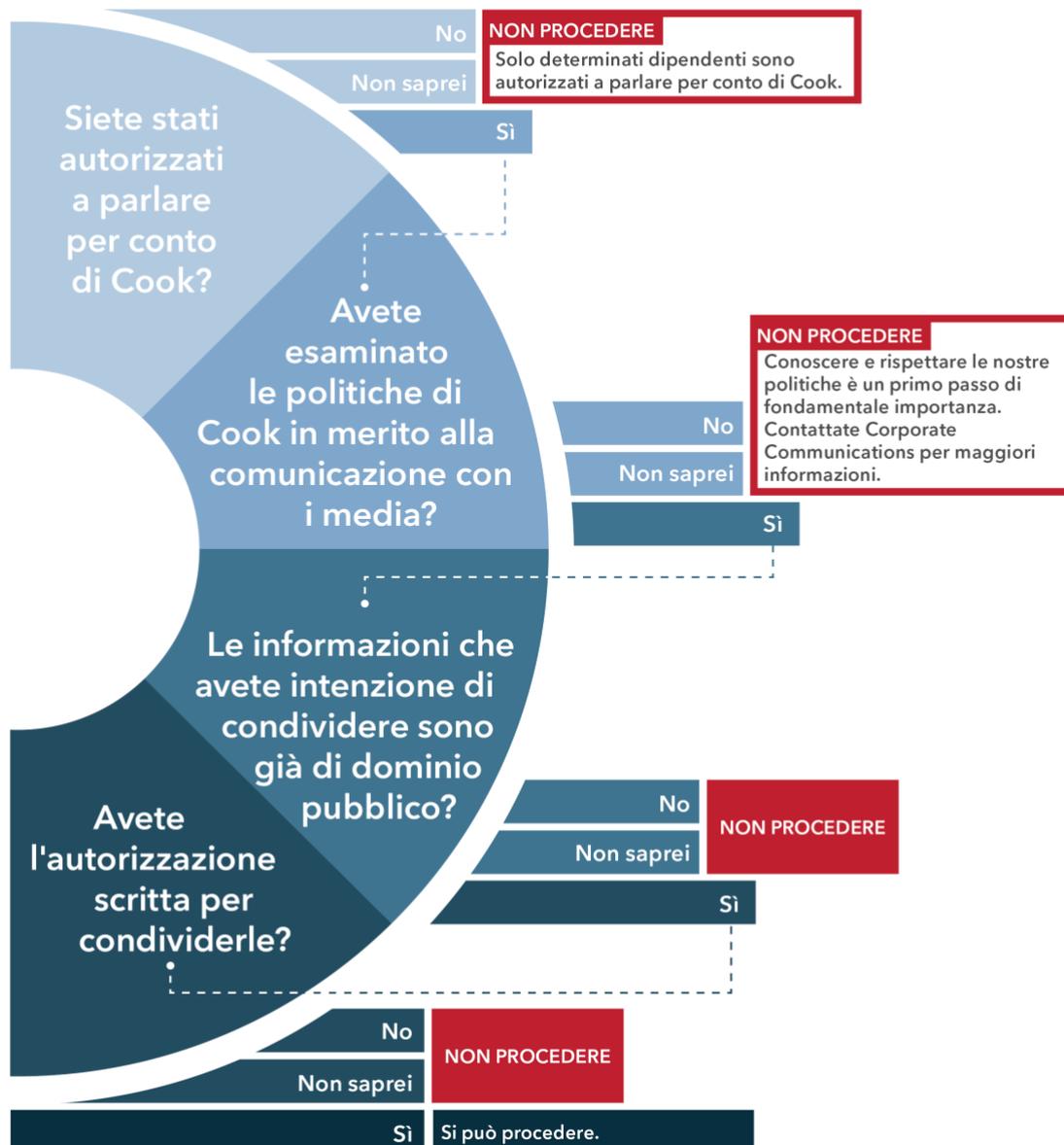
## Condivisione con autorizzazione

Cook riconosce l'importanza di condividere le informazioni in molti casi, quando questo può migliorare la qualità o l'uso dei suoi prodotti. Se sussiste la necessità di fornire all'esterno le informazioni proprietarie di Cook, dobbiamo prima confermare che la condivisione delle informazioni non violi alcuna legge, accordo legale o prassi aziendale o commerciale. Inoltre, dobbiamo confermare che sia stato preparato un accordo di riservatezza e non divulgazione appropriato in relazione alla comunicazione prevista e che siano stati messi a punto controlli adeguati per gestire il flusso di informazioni.

## Comunicazione con parti esterne

In qualità di dipendenti di Cook, non possiamo parlare con i media o con altre parti esterne per conto della nostra azienda, a meno che non siamo autorizzati dal nostro reparto di pubbliche relazioni. Inoltre, se non autorizzati, non possiamo dare l'idea di parlare per conto di Cook in nessuna comunicazione che possa diventare pubblica. Ciò include i post su forum online, siti di social media, blog, chat e bacheche. Questa **politica** si applica ai commenti forniti ai giornalisti su questioni specifiche relative alle nostre attività commerciali, nonché alle lettere inviate a testate giornalistiche e alle raccomandazioni di prodotti o servizi.

Prima di parlare con i media o in occasione di eventi in cui saranno presenti i media, chiedetevi:



## PROTEZIONE DEGLI ASSET E DELLE RISORSE AZIENDALI

I beni aziendali sono le risorse che utilizziamo per svolgere il nostro lavoro. Dobbiamo utilizzarle per attività aziendali legittime di Cook e salvaguardarle in modo appropriato, anche contro attacchi informatici, furti, perdite, sprechi o usi impropri. Proteggendo le nostre risorse, proteggiamo il nostro vantaggio competitivo sul mercato. Abbiamo anche la responsabilità di estendere lo stesso grado di cura alle risorse affidate a Cook da altri.

Le nostre risorse includono, a titolo esemplificativo:

- Risorse fisiche, come arredi, apparecchiature e forniture per gli uffici
- Risorse tecnologiche, come hardware, software e sistemi informatici
- Risorse finanziarie, come contanti, titoli e carte di credito
- Il nome di Cook, il nostro marchio e le relazioni con i nostri clienti

- Risorse di informazione, come la proprietà intellettuale, comprese le informazioni su prodotti, servizi, sistemi e altri dati

Le risorse di Cook devono essere utilizzate esclusivamente per lo svolgimento delle attività aziendali, salvo quanto diversamente previsto dal Codice o da altre politiche di Cook. L'attività di Cook comprende, a questi scopi, i servizi relativi a un'attività esterna che vengono svolti su richiesta di Cook.

Tutte le risorse fisiche e tecnologiche fornite da Cook, utilizzate all'interno o all'esterno del luogo di lavoro, sono di proprietà di Cook e vengono fornite per l'uso aziendale. Non dovete mai venderle, prestarle o cederle a titolo gratuito, indipendentemente dal loro stato o valore, a meno che non siate autorizzati a farlo. Ricordate che le risorse aziendali, compresa la posta elettronica, possono essere consultate dall'azienda in qualsiasi momento, senza preavviso.

## GESTIONE DEI DOCUMENTAZIONE



*I documentazione di Cook Medical sono la nostra memoria aziendale e forniscono la prova delle decisioni e delle azioni a sostegno della business continuity.*

I documentazione sono forme fisiche ed elettroniche di informazioni ricevute da Cook o create da o per conto di Cook nel corso delle sue attività commerciali, indipendentemente dal supporto. Esempi di supporti includono, a titolo esemplificativo, documenti, fotografie, unità esterne/chiavette, CD/DVD, nastri video, file audio, nastri di backup, dischi rigidi, server, archiviazione cloud su Internet, computer portatili, tablet, stampanti, telefoni e sistemi di segreteria telefonica.

Mantenere documentazione affidabili è fondamentale per preservare la fiducia nella nostra azienda, prendere buone decisioni commerciali e rispettare gli EAS. I documentazione affidabili sono accurati, leggibili, completi e gestiti. Non esistono motivi validi per falsificare, retrodatare o oscurare i documentazione, fatta eccezione per la de-identificazione dei dati personali, quando necessario. Cook si impegna a etichettare in modo corretto, gestire accuratamente e assicurare le informazioni personali, riservate e proprietarie. È nostra responsabilità disporre di documentazione affidabili e renderli facilmente accessibili a chi ne ha bisogno.

I documentazione sono proprietà di Cook e devono essere conservati in conformità alle politiche, alle procedure e ai Records Retention Schedule (RRS) applicabili. Gli RRS catalogano i tipi di documentazione e i periodi di conservazione determinati dagli EAS e dai requisiti aziendali. Conserviamo i documentazione ufficiali finché non scade il periodo di conservazione, dopodiché li distruggiamo. Ci sono eccezioni in cui il documento viene conservato oltre la scadenza, ad esempio in caso di conservazione di artefatti e documentazione di Cook posti sotto custodia legale. La mancata osservanza di queste

istruzioni potrebbe esporre Cook e i dipendenti a gravi rischi legali e normativi. Abbiamo la responsabilità di segnalare tempestivamente i documentazione che possono essere ritenuti inaffidabili, così come qualsiasi pressione volta a preparare, alterare, nascondere o distruggere i documenti in violazione della politica aziendale.

Per conoscere le politiche e le procedure di gestione dei documentazione e gli RRS applicabili alla vostra area di interesse e alla vostra regione, visitate la pagina [Ethics & Compliance Documentations Management SharePoint](#). Per ulteriori istruzioni sui documentazione, consultate il sistema di gestione locale. Potete inoltrare eventuali domande e dubbi sulla gestione dei documentazione all'indirizzo [Records.Management@CookGroup.com](mailto:Records.Management@CookGroup.com).

---

## PRIVACY DEI DATI

---

Il team Global Data Privacy si impegna a mantenere l'integrità dei dati affidati a Cook, compresi i dati personali di dipendenti, clienti, ospiti e partner commerciali, nonché quelli dei pazienti. Il nostro team offre linee guida per utilizzo, divulgazione, trasferimento e conservazione dei dati protetti in conformità alle leggi e ai requisiti vigenti in materia di privacy. I requisiti globali di privacy e sicurezza dei dati sono in rapida evoluzione e devono essere presi in considerazione quando si cerca di controllare o elaborare i dati. I dipendenti sono tenuti a comprendere e a seguire le politiche e le linee guida sulla privacy dei dati che si applicano alle loro mansioni e ad assumersi la loro parte di responsabilità nella protezione dei dati affidati a Cook.

Mentre svolgiamo le nostre necessarie funzioni lavorative, trattiamo dati personali regolamentati che ci impongono di seguire misure di privacy e sicurezza dei dati. I dipendenti sono tenuti a familiarizzare con il [Grafico di classificazione dei dati](#) di Cook per comprendere quali sono i dati trattati nell'ambito delle loro mansioni e le misure di protezione applicabili.

I dati personali, classificati come dati di Classe 1 e Classe 2 di Cook, sono informazioni che possono identificare direttamente o indirettamente una persona. Esempi di dati di Classe 1 o Classe 2 di Cook sono il nome, la data di nascita, il codice fiscale o le informazioni sulla salute di una persona. In qualità di dipendenti che trattano i dati personali di altre persone, dobbiamo fare quanto segue:

- Acquisire familiarità con le politiche sul trattamento dei dati di Classe 1 e Classe 2 di Cook.
- Completare tutti i corsi di formazione richiesti sulla privacy dei dati.
- Agire in accordo con le politiche e le procedure di Cook applicabili.
- Agire in accordo con leggi, requisiti e obblighi contrattuali applicabili.
- Ridurre al minimo indispensabile la raccolta dei dati di Classe 1 e Classe 2 di Cook.
- Raccogliere, usare e trattare tali informazioni solo per scopi aziendali legittimi e leciti.
- Fornire informative sulla privacy chiare e accurate e ottenere il consenso, ove necessario, quando si raccolgono o trattano dati personali.
- Limitare l'accesso ai dati a chi ha uno scopo aziendale legittimo e lecito.

- Archiviare, trasmettere e distruggere in modo sicuro le informazioni personali, utilizzando strumenti tecnologici approvati dal reparto IT di Cook (ad esempio, la crittografia) e in conformità con il programma di conservazione dei documenti di Cook.
- Fare attenzione per evitare la divulgazione non autorizzata. In caso di perdita nota o sospetta di dati, i dipendenti sono tenuti a informare immediatamente il giorno stesso il responsabile IT locale.

Per ulteriori linee guida sul trattamento dei dati personali e una descrizione delle informazioni protette, fate riferimento al [programma e alle politiche sulla privacy dei dati di Cook Medical](#) e agli [Standard di sicurezza del Gruppo Cook](#). In caso di domande o dubbi sulla gestione dei dati di Classe 1 o Classe 2 di Cook, rivolgetevi al vostro responsabile o supervisore, al rappresentante di Ethics & Compliance, al team operativo addetto agli Standard di sicurezza del Gruppo Cook o al team Global Data Privacy.

### Leggi e requisiti sulla privacy dei dati

Le leggi e i requisiti che proteggono la privacy e la sicurezza delle informazioni personali rappresentano una sfida crescente a livello globale. Per quanto riguarda la privacy, molti Paesi stanno emanando nuove leggi e stanno rafforzando quelle esistenti per regolare l'uso delle informazioni personali. Cook si impegna a rispettare le leggi e i requisiti globali sulla privacy dei dati, comprese le leggi sul trasferimento transfrontaliero di informazioni personali regolamentate.

Gli [Standard di sicurezza del Gruppo Cook](#) (CGSS) costituiscono il riferimento dei controlli di Cook sulla protezione dei dati. Il team Global Data Privacy mappa gli EAS sulla privacy dei dati nuovi e in evoluzione rispetto ai CGSS e propone aggiornamenti al team operativo che si occupa dei CGSS. Il team Global Data Privacy mappa gli EAS sulla privacy dei dati nuovi e in evoluzione rispetto ai CGSS e propone gli opportuni aggiornamenti.

Il team Global Data Privacy mette a disposizione numerose [risorse per i dipendenti](#) e accoglie con piacere domande e feedback. Per maggiori informazioni o linee guida, i dipendenti contattino [Privacy@CookMedical.com](mailto:Privacy@CookMedical.com).

---

## DIVERSITÀ, UGUAGLIANZA E INCLUSIONE (DEI)

Per noi di Cook, i principi DEI non sono semplicemente un obiettivo, ma un valore fondamentale che guida le nostre [decisioni](#). Siamo convinti di dare il meglio di noi stessi quando il nostro ambiente di lavoro accoglie persone con prospettive, personalità, valori e background diversi. Questo ambiente ci aiuta anche ad attrarre e trattenere i migliori talenti e a raggiungere livelli ancora più elevati di inventiva, di legame con i nostri dipendenti e clienti e, in ultima analisi, risultati migliori per i pazienti.

In Cook definiamo la diversità in base alle caratteristiche visibili, come appartenenza a un gruppo etnico, colore della pelle, età, sesso e disabilità fisica, e alle qualità invisibili che ci rendono unici, come la neurodiversità, l'orientamento sessuale, l'appartenenza religiosa, lo

stato di veterano, lo stato civile, il credo politico, l'esperienza lavorativa, l'identità di genere, l'ascendenza, la disabilità, lo stato socioeconomico, la nazionalità e altri fattori protetti dalla legge o dalle politiche locali.



Ognuno di noi sostiene i principi DEI nei seguenti modi:

**Seguiamo questa preziosa regola:** trattiamo gli altri nel modo in cui vogliono essere trattati e non ci lasciamo guidare dalle nostre supposizioni.

**Diamo voce alle opinioni:** condividiamo con fiducia i nostri punti di vista e opinioni, anche quando sono diversi da quelli degli altri.

**Ascoltiamo attentamente:** siamo aperti ai punti di vista e alle opinioni dei nostri colleghi e facciamo tesoro di ciò che hanno da offrire. Anche se quei punti di vista e opinioni sono diversi dai nostri, ci aiutano a prendere decisioni lavorative nel modo più informato.

**Dimostriamo empatia:** siamo consapevoli che tutti noi siamo persone con esperienze e difficoltà diverse e siamo sempre disposti ad ascoltarci e ad aiutarci a vicenda, indipendentemente dalle nostre differenze.

**Ci facciamo sentire:** parliamo apertamente quando pensiamo che noi o i nostri colleghi siano vittime di molestie o discriminazioni.

Ognuno di noi ha la responsabilità di dare vita a una cultura di fiducia e rispetto che promuova un ambiente di lavoro positivo, inclusivo ed equo. Ciò significa trattare gli altri con rispetto e cortesia in tutte le nostre interazioni sul posto di lavoro, sia in sede sia da remoto.

### **Pari opportunità**

Avere una forza lavoro diversificata, composta da membri del team che apportano un'ampia varietà di competenze, abilità, esperienze e punti di vista, è essenziale per il nostro successo. Ci impegniamo a rispettare i principi di pari opportunità di lavoro nei seguenti modi:

- Tutte le decisioni relative all'impiego si basano esclusivamente sulle esigenze dell'azienda, sui requisiti del lavoro e sulle qualifiche della singola persona.
- Rispettiamo le leggi, le norme e i regolamenti applicabili.
- Teniamo conto dei principi DEI in tutti gli aspetti dell'impiego, comprese le attività relative a reclutamento, assunzione, benefit, congedi, formazione, trasferimento, promozione, assegnazione di incarichi, retribuzione, azioni correttive e licenziamento.
- Forniamo sistemazioni ragionevoli ai dipendenti qualificati che hanno disabilità protette.
- Rispettiamo le leggi sull'impiego di immigrati e non cittadini e offriamo pari opportunità di lavoro a tutti coloro che sono legalmente autorizzati a lavorare nel Paese in questione.

Se ritenete che i principi di pari opportunità non vengano rispettati, dovete contattare il vostro responsabile o le Risorse Umane oppure segnalare il problema tramite la [helpline E&C](#).

### Politiche anti-discriminazione e anti-molestie

In Cook non tolleriamo alcuna forma di discriminazione o molestie. Sebbene la definizione legale di molestie possa variare a seconda della giurisdizione, consideriamo inaccettabili i comportamenti riportati nel seguente elenco non esaustivo:

- Qualsiasi comportamento indesiderato, come ad esempio condotte verbali o fisiche atte a minacciare, intimidire o esercitare coercizione
- Provocazioni verbali (comprese battute o linguaggio inappropriati)
- Stereotipi negativi
- Insulti razziali, etnici, di genere o religiosi
- Obbligo di effettuare interazioni non pianificate, come le videochiamate, durante le ore non lavorative
- Acquisizione di schermate durante le videochiamate senza autorizzazione e loro diffusione sui social media

Oltre a questo, Cook assume una posizione rigida contro tutte le forme di molestie sessuali, che possono includere quanto segue:

- Avance sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o richieste indesiderate di appuntamenti
- Condivisione di messaggi, e-mail o contenuti multimediali a sfondo sessuale
- Abbigliamento inappropriato in ufficio o durante le riunioni virtuali
- Visualizzazione di contenuti inappropriati o offensivi durante l'orario di lavoro o loro condivisione, anche involontaria

Se ritenete che i vostri diritti siano stati violati o se avete altri dubbi emersi sul posto di lavoro, rivolgetevi al vostro supervisore o a un altro membro della vostra gerarchia manageriale o contattate direttamente un rappresentante delle Risorse Umane. Se non ricevete una spiegazione chiara o ritenete che l'esame del problema da parte del vostro supervisore o delle Risorse Umane non sia obiettivo o adeguato, chiamate la [helpline E&C](#). Cook riconosce la natura sensibile di queste richieste e si impegnerà a trattare con sensibilità e riservatezza le accuse sollevate, al fine di proteggere tutte le persone coinvolte. Naturalmente, non verranno tollerati episodi di ritorsione verso i dipendenti che segnalano molestie.

---

## ATTIVITÀ POLITICA PERSONALE CON LINEE GUIDA ETICHE

Cook incoraggia il coinvolgimento personale nel processo politico in modo conforme alle leggi pertinenti e alla [politica di Cook sulle Interazioni con esponenti politici](#). Possiamo sostenere candidati o organizzazioni a nostra scelta tramite contributi personali o volontariato, purché separiamo le nostre attività politiche personali dal nostro lavoro. Questo

ci aiuta a garantire la trasparenza, l'onestà e l'integrità nei confronti dei nostri interlocutori e tra di noi. La partecipazione alla politica deve rispettare i seguenti principi:

- Rispettiamo le opinioni politiche di tutti i nostri colleghi, anche se diverse dalle nostre, e non imponiamo loro le nostre opinioni.
- Non svolgiamo attività politiche durante il tempo trascorso in azienda o non utilizziamo risorse aziendali come telefoni, computer o altre apparecchiature a questo fine.
- Non utilizziamo la carta intestata di Cook o l'e-mail aziendale, né facciamo riferimento al nostro indirizzo o titolo aziendali quando esprimiamo un parere personale in un forum pubblico (come una lettera al giornale).
- Cook non rimborsa le spese per attività politiche personali.
- Otteniamo l'approvazione preventiva attraverso il processo di comunicazione dei conflitti di interessi **prima** di candidarci, essere nominati o eletti a una carica.
- Non contattiamo mai i rappresentanti politici per conto di Cook e non cerchiamo di influenzarli ai fini degli interessi dell'azienda senza l'esplicita approvazione del team Government Affairs.

---

## SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Cook si impegna in pratiche commerciali responsabili e sostenibili e si sforza di migliorare le proprie prestazioni a vantaggio dei dipendenti, dei clienti, delle comunità e dell'ambiente.

- Abbiamo fatto molto per ridurre la nostra **impronta** sull'ambiente e stiamo cercando altri modi per prevenire l'inquinamento, ridurre i rifiuti e promuovere l'uso sostenibile delle risorse naturali.
- Stiamo adottando strategie per migliorare continuamente i nostri progetti di sostenibilità nei nostri stabilimenti, prodotti, imballaggi, operazioni e catena di fornitura.
- Utilizziamo l'energia in modo consapevole ed efficiente e impieghiamo la tecnologia per ridurre al minimo l'impatto ambientale.
- Rispettiamo le leggi e i regolamenti in materia di ambiente vigenti.
- Formiamo i dipendenti il cui lavoro influisce sulla conformità ambientale.
- Formiamo i nostri dipendenti e informiamo le parti interessate esterne sui nostri progetti di sostenibilità.
- Promuoviamo pratiche e comunità sostenibili dal punto di vista ambientale.
- Coinvolgiamo la nostra catena di fornitura nel supporto dei nostri progetti di sostenibilità.

Il nostro futuro dipende dallo sviluppo sostenibile dell'assistenza sanitaria per i nostri clienti e pazienti e per l'ambiente.

---

## COINVOLGIMENTO NELLA COMUNITÀ E BENEFICENZA

Cook Medical si impegna a essere un buon vicino nelle comunità in cui vive e opera. Riconosciamo l'opportunità e l'obbligo di aiutare le comunità a svilupparsi e prosperare. Fin dall'inizio, la famiglia Cook ha dato all'azienda una forte impronta di coinvolgimento nella

comunità. Per noi è fondamentale che la nostra azienda sia un buon vicino grazie a iniziative di filantropia, volontariato e all'impegno con le imprese sociali.

L'impatto di Cook va oltre i prodotti e i pazienti che serviamo. I nostri sforzi affinché la nostra azienda sia un buon vicino responsabile hanno un impatto sociale positivo sulla vita delle persone e contribuiscono a costruire comunità migliori.

### **Volontariato e contributo dei dipendenti**

Cook Medical incoraggia i dipendenti a dare il proprio contributo alle nostre comunità attraverso il volontariato con le organizzazioni, le donazioni e la partecipazione alle iniziative aziendali di sensibilizzazione. Per garantire che il nostro contributo sia legale e vantaggioso:

- Ci assicuriamo che tutti i contributi e le iniziative di beneficenza siano legali ed etici.
- Non utilizziamo le risorse dell'azienda per sostenere personalmente enti di beneficenza o altre istituzioni senza scopo di lucro non specificamente approvati o sostenuti da Cook Medical.
- Chiediamo l'approvazione prima di utilizzare le risorse dell'azienda, di agire come rappresentanti dell'azienda o di donare qualcosa a nome di Cook Medical.
- Sfruttiamo le opportunità che Cook Medical ci offre, come le iniziative di volontariato e i programmi di donazione abbinata.
- Ci incoraggiamo a vicenda a fare volontariato e a sostenere cause meritevoli.

In caso di domande sull'uso consentito delle risorse aziendali, consultate l'Ufficio legale o la [helpline E&C](#).

## **PROMOZIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO**

---

Cook Medical si impegna a dare vita a un luogo di lavoro sicuro e salutare per i dipendenti, i clienti e i visitatori dei suoi locali. Tutti i responsabili hanno il dovere di garantire condizioni di sicurezza e salute adeguate per i propri dipendenti. La dirigenza si impegna a mantenere gli standard del settore in tutti gli aspetti della sicurezza e della salute dei dipendenti, tra cui l'igiene industriale, l'ergonomia e la sicurezza. Per sostenere questo impegno, siamo tenuti a rispettare tutte le norme, le pratiche e le leggi in materia di sicurezza e salute applicabili al nostro lavoro e a prendere le precauzioni necessarie per proteggere noi stessi, i nostri collaboratori e i visitatori. Abbiamo inoltre la responsabilità di segnalare immediatamente ai nostri supervisori incidenti, infortuni, malattie professionali, oltre a pratiche o condizioni non sicure. Come nel caso di qualsiasi violazione del Codice, abbiamo la responsabilità di segnalare condizioni o comportamenti non sicuri, indipendentemente dal fatto che ne siamo direttamente coinvolti o ne siamo testimoni.

### **Abuso di sostanze e ambiente di lavoro libero da droghe e alcol**

Cook Medical si impegna a mantenere un ambiente di lavoro in cui è vietato l'uso, il possesso, la vendita o la distribuzione illegale di alcol o sostanze controllate. L'uso di sostanze legali o illegali non deve essere tale da compromettere l'esecuzione dei compiti assegnati.

Cook Medical si riserva il diritto di sottoporre qualsiasi dipendente a test se sussiste il ragionevole sospetto che questi sia sotto l'effetto di droghe o alcol. Se vediamo un dipendente in stato di alterazione e che quindi potrebbe mettere a repentaglio la sicurezza degli altri o gli interessi aziendali di Cook Medical, dobbiamo segnalarlo immediatamente. Chiunque abbia un problema legato all'alcol o alle droghe può chiedere supporto al programma di assistenza per i dipendenti o ad altri professionisti qualificati.

### **Violenza sul posto di lavoro**

Ai dipendenti, ai clienti e ai visitatori è severamente vietato portare armi da fuoco o di altro tipo nei locali dell'azienda, salvo nei casi consentiti dalla legge. Inoltre, non tolleriamo atti o minacce di violenza, comprese minacce verbali o fisiche estreme o inappropriate, intimidazioni, molestie e/o coercizioni. I comportamenti che minacciano la sicurezza delle persone o della proprietà, o potenzialmente violenti, devono essere immediatamente segnalati al proprio supervisore, alla Sicurezza o alle Risorse Umane.

---

## **CONFORMITÀ COMMERCIALE**

Cook Medical è responsabile della conformità ai regolamenti nazionali e internazionali, comprese le leggi sull'importazione e sull'esportazione, relativi al commercio internazionale di materiali, prodotti, servizi e tecnologie. Questi regolamenti sono complessi e possono cambiare rapidamente a causa delle risposte dei governi ai loro contesti politici e di sicurezza. Quando ci occupiamo di commercio internazionale, è nostra responsabilità conoscere, comprendere e rispettare le leggi che si applicano al nostro lavoro e al trasferimento di beni e servizi oltre i confini nazionali. Inoltre ci aspettiamo che i nostri fornitori conoscano, comprendano e rispettino le leggi che si applicano ai loro prodotti e servizi nei loro rapporti con Cook Medical e altri.

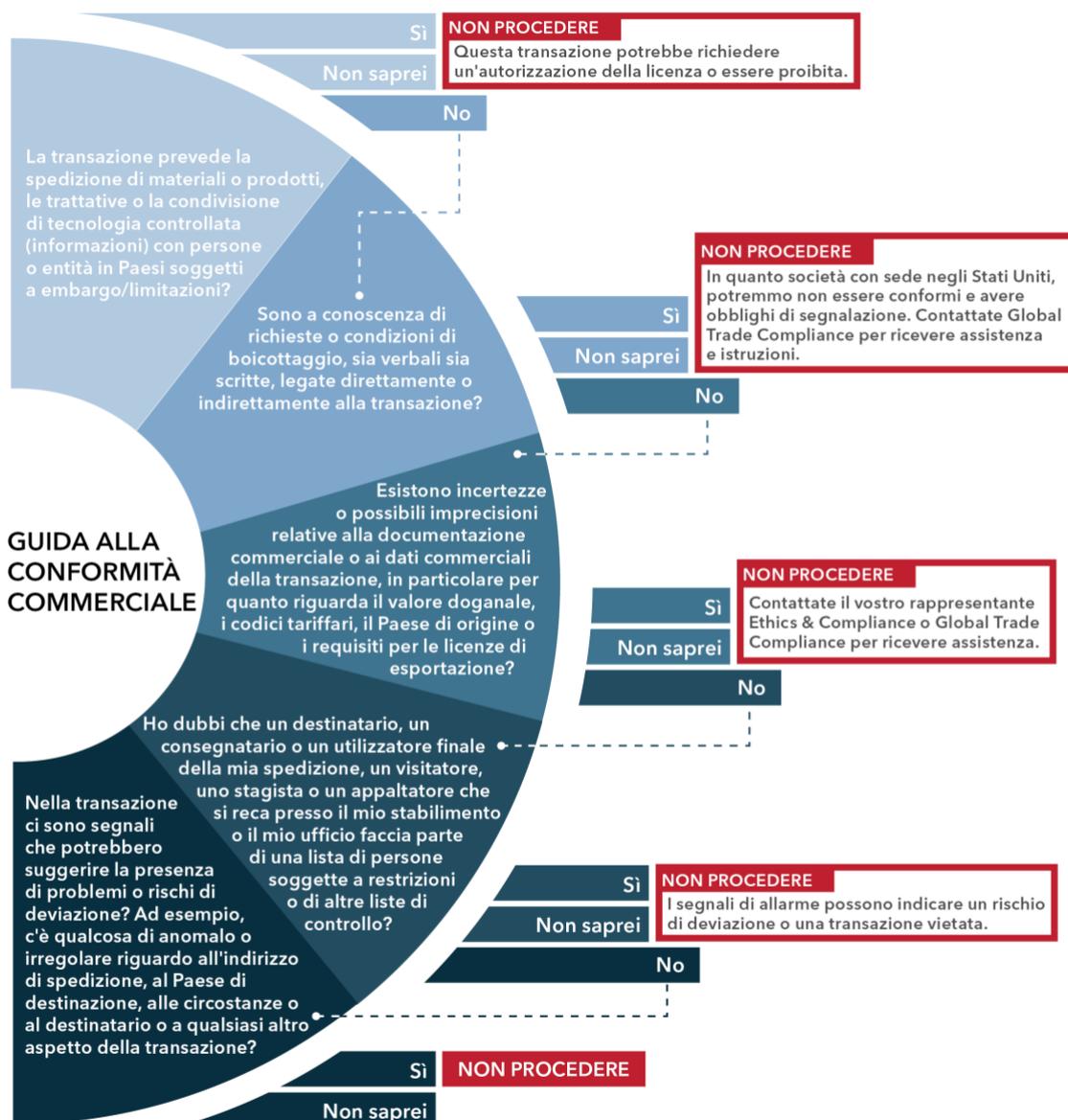
Quando ci occupiamo di commercio internazionale, noi (e i nostri fornitori) dobbiamo fornire descrizioni accurate dei prodotti, classificazioni tariffarie, valutazioni e dichiarazioni sul Paese d'origine per tutte le merci coinvolte nelle transazioni di importazione ed esportazione, come da requisiti. Queste regole si applicano a tutti i contesti, compresi, a titolo esemplificativo, le vendite, la fornitura di prodotti di valutazione e dimostrazione, le materie prime, i progetti di ricerca e sviluppo e le donazioni. È necessario segnalare immediatamente domande o dubbi al proprio supervisore, alle Risorse Umane, a Trade Compliance o alla helpline E&C.

Le attività commerciali con determinati Paesi o persone possono essere limitate o vietate da sanzioni economiche o di altro tipo. Prima di qualsiasi transazione che abbia un elemento internazionale, è necessario completare un'adeguata due diligence per determinare se le parti della transazione siano soggette a restrizioni o a divieti da parte di un programma di sanzioni governative nazionali.

### **Leggi anti-boicottaggio**

Secondo le leggi statunitensi anti-boicottaggio, sia le persone sia le aziende (comprese le loro filiali estere) non possono prendere parte a boicottaggi non supportati dal governo degli Stati Uniti. Le leggi anti-boicottaggio assicurano che le aziende statunitensi e le loro

filiali non aderiscano a politiche imposte da altri Paesi, se queste sono in contrasto con la politica degli Stati Uniti. Cook Medical non prende parte a boicottaggi internazionali che non hanno l'approvazione del governo degli Stati Uniti. Se ricevete una richiesta di boicottaggio, non dovete rispondere e dovete contattare immediatamente il reparto [Global Trade Compliance](#) per ricevere istruzioni.



## SOCIAL MEDIA

I social media stanno cambiando il modo in cui i dipendenti lavorano e coinvolgono clienti, partner e altri dipendenti. Cook Medical ha deciso di integrare i social media nelle sue attività strategiche. Continuiamo tuttavia a sostenere l'uso dei social media in modo responsabile, lecito e professionale, che comprende, tra l'altro, il rispetto delle leggi sulla protezione dei dati. Cook ha messo a punto una politica per aiutare i dipendenti a evitare gli aspetti negativi

dei social media. Di seguito sono riportate alcune linee guida di questa politica da tenere in considerazione:

- I dipendenti sono personalmente responsabili dei contenuti che pubblicano su qualsiasi piattaforma di social media.
- I dipendenti non devono scrivere post relativi a prodotti o marchi Cook o pubblicare immagini di prodotti su qualsiasi piattaforma social, compresi i gruppi privati/chiusi.
- I dipendenti devono rispettare la privacy e la riservatezza degli altri, compresi i pazienti, i clienti e i dipendenti di Cook. Per maggiori informazioni, consultate la [politica sui social media](#).\*

\*Nota: per accedere al link è necessario disporre di accesso remoto tramite il proprio account Cook su GlobalProtect.

---

## SELEZIONE E IMPIEGO DI TERZE PARTI

---

Le terze parti che lavorano con noi, compresi fornitori, venditori, distributori, consulenti, lavoratori temporanei a contratto e agenzie, sono obbligate per contratto a seguire gli EAS, le pratiche commerciali etiche e i [requisiti delle CWS](#) in materia di lavoro, salute e sicurezza, protezione ambientale e sistemi di gestione. Le terze parti che lavorano con Cook devono disporre di contratti adeguati prima di iniziare qualsiasi lavoro o attività. Quando identifichiamo potenziali terze parti con cui collaborare, adottiamo misure per ridurre il rischio attraverso l'attuazione di due diligence e controlli approfonditi per conoscere meglio i nostri partner commerciali e avere una migliore comprensione del mercato dei dispositivi medici e dell'assistenza sanitaria.

### Rapporti corretti con clienti, fornitori e concorrenti

Cook si impegna a trattare in modo equo con i propri dipendenti, clienti, fornitori e concorrenti. Siamo tenuti a promuovere i prodotti e i servizi Cook in modo coerente con le esigenze e gli obiettivi dei nostri clienti e a fornire informazioni sufficienti per consentire loro di prendere decisioni informate in modo volontario, senza alcuna forma di coercizione o influenza indebita.

È vietato trarre indebitamente vantaggio da chiunque attraverso la manipolazione, l'occultamento, l'abuso di informazioni privilegiate, il travisamento di fatti materiali o qualsiasi altra pratica commerciale sleale.

---

## MARKETING E PUBBLICITÀ TRASPARENTI

---

È nostra responsabilità rappresentare in modo accurato Cook e i nostri prodotti nelle nostre attività di marketing, pubblicità e promozione.



La pubblicità e i materiali promozionali devono essere veritieri e non ingannevoli e tutte le affermazioni sui prodotti Cook devono essere supportate da prove concrete e adeguatamente verificate. I materiali di marketing dei prodotti devono

essere approvati attraverso la procedura di verifica funzionale di Cook Medical prima di essere utilizzati all'esterno.

La commercializzazione e la vendita di prodotti medici devono seguire i regolamenti di ciascun Paese in cui i prodotti sono distribuiti. Tutte le società Cook che commercializzano e vendono dispositivi medici, tutti i dipendenti di Cook e tutti i distributori di Cook devono impegnarsi a commercializzare e vendere i nostri prodotti medici solo per gli usi approvati del prodotto, talvolta indicati come "on-label", come determinato dalle autorità regolatrici nei Paesi in cui il prodotto medico è registrato e disponibile per la vendita. Ci è inoltre vietato promuovere prodotti prima di aver ricevuto l'apposita autorizzazione normativa.

A volte è necessario fare dei confronti tra i nostri prodotti e quelli della concorrenza. In tal caso, facciamo affermazioni concrete e accurate che possono essere supportate da prove adeguatamente documentate.

## CLIENTI E APPALTI PUBBLICI

---

Quando operiamo con enti federali, statali o locali, dobbiamo assicurarci che tutte le dichiarazioni e le affermazioni, compresi i costi e altri dati finanziari, presentate ai funzionari pubblici addetti agli appalti siano accurate e veritiere. Se il nostro incarico implica un coinvolgimento diretto con il settore amministrativo pubblico o se siamo responsabili di qualcuno che lavora con il settore pubblico per conto di Cook, dobbiamo seguire le norme e i regolamenti speciali applicabili ai nostri clienti pubblici. Dobbiamo adottare ulteriori misure per comprendere e rispettare questi requisiti ed evitare qualsiasi comportamento che possa apparire improprio nei rapporti con funzionari e dipendenti pubblici. Pagamenti, doni o altri favori concessi a funzionari o dipendenti pubblici sono severamente vietati, in quanto possono essere considerati un mezzo per influenzare o corrompere. Il mancato rispetto di queste attività può esporre Cook a multe e sanzioni severe. Per questi motivi, qualsiasi vendita dei nostri prodotti o servizi a enti pubblici federali, statali o locali deve essere conforme alla politica di Cook.

## RICHIESTE FORMALI O CITAZIONI IN GIUDIZIO DA PARTE DI ENTI PUBBLICI

---

In linea con il valore di trasparenza di Cook, il nostro obiettivo è condividere in modo appropriato le informazioni con chi ne ha bisogno. In caso di dubbi su una possibile violazione di leggi, norme o regolamenti federali, statali o locali, la prassi migliore è quella di rivolgersi al rappresentante di Ethics & Compliance. Avete la facoltà di sollevare tali dubbi presso l'autorità pubblica o regolatoria competente, se lo volete. Tuttavia, non siete obbligati a notificare a Cook se decidete di farlo. Consultate la [politica globale sulla segnalazione delle violazioni](#)\* di Cook per maggiori informazioni.

\*Nota: per accedere al link è necessario disporre di accesso remoto tramite il proprio account Cook su GlobalProtect.

Se venite contattati dalle forze dell'ordine o da altri funzionari pubblici in relazione alle vostre mansioni, dovete contattare immediatamente l'Ufficio legale. L'Ufficio legale vi consiglierà su come rispondere al meglio e potrebbe emettere una custodia legale dei documenti per garantire che tutte le informazioni pertinenti siano conservate e disponibili in caso di necessità. Come descritto nella [procedura di Cook per la custodia legale dei documenti](#), i dipendenti che ricevono una notifica di custodia legale dei documenti devono conservare tutti i dati pertinenti per un periodo di tempo stabilito.

Non è mai accettabile prendere parte, per quanto piccolo sia il nostro ruolo, a qualsiasi attività che comporti furto, frode, appropriazione indebita, estorsione o appropriazione impropria di beni. Si parla di frode ogni volta che qualcuno contribuisce a nascondere, alterare, falsificare o omettere informazioni nei registri, sia a vantaggio di Cook sia su indicazione di altri. Dobbiamo rifiutare il coinvolgimento in attività discutibili e dobbiamo dare seguito a qualsiasi sospetto.

---

## DIRITTI UMANI E LAVORO EQUO

---

Cook sostiene con forza i diritti umani fondamentali e crede che tutti, nel mondo, debbano essere trattati con dignità, equità e rispetto. Ci aspettiamo che i nostri fornitori e appaltatori diretti promuovano la salute e la sicurezza dei loro lavoratori e operino nel rispetto delle leggi sui diritti umani. Siamo inoltre impegnati nell'approvvigionamento responsabile di minerali lungo tutta la nostra catena di fornitura. Cook non utilizza né tollera il ricorso al lavoro in schiavitù o al traffico di esseri umani e denuncia qualsiasi condizione di lavoro non sicura o trattamento degradante delle persone.

Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi e i regolamenti in materia di lavoro, salari e orari. Tutti i dipendenti di Cook o gli appaltatori di terze parti retribuiti su base oraria devono riferire e registrare accuratamente tutte le ore lavorate in conformità alle procedure locali stabilite.

---

## DISPOSIZIONI IN DEROGA

---

Cook consentirà eccezioni alle politiche stabilite nel presente Codice solo se le circostanze giustificano la concessione di un'eccezione basata sul miglior interesse di Cook. Qualsiasi deroga relativa a un dipendente deve essere approvata dal Chief Ethics & Compliance Officer e dal Presidente. Le deroghe al Codice per gli amministratori e i funzionari esecutivi possono essere approvate solo dai membri del consiglio di amministrazione non coinvolti nell'eventuale deroga e devono essere prontamente comunicate come richiesto da leggi o regolamenti.