

2024

**COOK**<sup>®</sup>  
MEDICAL

# Código de Conduta

<b>Carta de apresentação da liderança .....</b>	<b>4</b>
<b>Finalidade .....</b>	<b>6</b>
<b>Escopo .....</b>	<b>6</b>
<b>Diretrizes para a tomada de decisões éticas .....</b>	<b>7</b>
<b>Responsabilidades dos funcionários .....</b>	<b>8</b>
<b>Conformidade com as leis e os regulamentos relevantes.....</b>	<b>8</b>
<i>Comunicação .....</i>	<i>8</i>
<i>Obrigação de denunciar e canais para denúncias .....</i>	<i>8</i>
<b>Investigação de denúncias de má conduta .....</b>	<b>9</b>
<i>Anonimato e confidencialidade.....</i>	<i>9</i>
<i>Falsas acusações .....</i>	<i>9</i>
<i>Não retaliação.....</i>	<i>9</i>
<i>Autodenúncia.....</i>	<i>9</i>
<b>Responsabilidades dos gerentes .....</b>	<b>10</b>
<b>Conflitos de interesse .....</b>	<b>10</b>
<i>Interesses financeiros .....</i>	<i>10</i>
<i>Negócios externos e outros interesses .....</i>	<i>10</i>
<i>Cargos externos de Diretor, membros do conselho, executivos e administradores.....</i>	<i>10</i>
<i>Relacionamentos familiares e pessoais fora da Cook.....</i>	<i>11</i>
<i>Relacionamentos familiares e pessoais dentro da Cook.....</i>	<i>11</i>
<b>Informações confidenciais da empresa Cook .....</b>	<b>11</b>
<b>Antissuborno e anticorrupção (ABAC).....</b>	<b>12</b>
<i>Interações éticas de negócios .....</i>	<i>12</i>
<b>Presentes e entretenimento .....</b>	<b>13</b>
<i>O que é um presente? .....</i>	<i>13</i>
<i>O que é uma refeição de negócios legítima?.....</i>	<i>13</i>
<i>O que é entretenimento e diversão?.....</i>	<i>13</i>
<i>Você pode participar de uma interação de negócios quando ela:.....</i>	<i>13</i>
<i>Você não pode:.....</i>	<i>14</i>

<b>Leis antitruste e Concorrência justa .....</b>	<b>14</b>
<i>Violações antitruste e de concorrência justa que não envolvem concorrentes.....</i>	<i>15</i>
<b>Inteligência competitiva .....</b>	<b>15</b>
<b>Proteção de propriedade intelectual e informações confidenciais .....</b>	<b>16</b>
<i>Informações confidenciais.....</i>	<i>16</i>
<i>Propriedade intelectual (PI) e proteção de PI.....</i>	<i>17</i>
<i>Compartilhamento com permissão.....</i>	<i>17</i>
<i>Comunicação com partes externas.....</i>	<i>17</i>
<b>Proteção de ativos e recursos da empresa .....</b>	<b>18</b>
<b>Gerenciamento de registros .....</b>	<b>19</b>
<b>Privacidade de dados .....</b>	<b>20</b>
<i>Leis e requisitos de privacidade de dados.....</i>	<i>21</i>
<b>Diversidade, igualdade e inclusão (DEI) .....</b>	<b>21</b>
<i>Igualdade de oportunidades.....</i>	<i>22</i>
<i>Antidiscriminação e antiassédio.....</i>	<i>23</i>
<b>Atividade política pessoal com diretrizes éticas.....</b>	<b>23</b>
<b>Sustentabilidade ambiental .....</b>	<b>24</b>
<b>Envolvimento da comunidade e caridade.....</b>	<b>24</b>
<i>Voluntariado e contribuição dos funcionários .....</i>	<i>25</i>
<b>Promoção da segurança e integridade do local de trabalho .....</b>	<b>25</b>
<i>Abuso de substâncias e ambiente de trabalho livre de drogas e álcool .....</i>	<i>25</i>
<i>Violência no local de trabalho.....</i>	<i>26</i>
<b>Conformidade comercial .....</b>	<b>26</b>
<i>Antiboicote.....</i>	<i>26</i>
<b>Mídias sociais .....</b>	<b>27</b>
<b>Seleção e uso de terceiros.....</b>	<b>28</b>
<i>Negociação justa com clientes, fornecedores e concorrentes .....</i>	<i>28</i>
<b>Verdade em publicidade e marketing .....</b>	<b>28</b>
<b>Clientes e contratos governamentais.....</b>	<b>29</b>
<b>Solicitações e intimações governamentais .....</b>	<b>29</b>
<b>Fraude .....</b>	<b>30</b>
<b>Direitos humanos e trabalho justo .....</b>	<b>30</b>
<b>Provisão de exceções .....</b>	<b>30</b>



Caros colegas,

*Ao olharmos para o futuro e avançarmos com nosso plano de médio prazo, é crucial que continuemos mantendo nossa reputação de ser uma empresa respeitada e ética. Parte do que faz o trabalho na Cook ser especial é a forma como tratamos uns aos outros, nossas comunidades, nossos clientes e aqueles com quem fazemos parcerias para entregar produtos aos pacientes. Não é só **o que** fazemos, é **como** fazemos. A Cook Medical faz negócios com os mais altos padrões de integridade e ética há mais de 60 anos, e somos responsáveis por agir de acordo com os nossos valores.*

*O Código de Conduta embasa a forma como esperamos que todos os funcionários se comportem, independentemente da posição dentro da organização. O Código de Conduta é nossa verificação quanto à conformidade: nossas ações são permitidas? Podemos conduzir os negócios dessa maneira? Os valores da Cook são nossa verificação ética: nossas ações são éticas? Estamos agindo com integridade? Podemos nos orgulhar do que estamos fazendo?*

*Como lembrete, caso tenha alguma dúvida sobre se uma ação é ética ou sobre como incorporar uma conduta ética, converse com seu gerente ou com um representante de Ética e Conformidade. Possíveis violações também podem ser denunciadas anonimamente por meio da Linha Direta E&C no site [CookHelpline.EthicsPoint.com](http://CookHelpline.EthicsPoint.com).*

*Agora, mais do que nunca, para construir uma grande empresa, é preciso haver um compromisso inabalável com os mais altos padrões éticos. Cada um de nós cumpre um papel na concretização da nossa visão do futuro, e todos nós somos responsáveis por refletir nossos valores em nossas atividades e interações de negócios.*

Handwritten signature of Pete Yonkman in black ink.

Pete Yonkman  
President  
Cook Group e Cook Medical

Handwritten signature of Drew Northern in black ink.

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

# Nossos valores



## Agir com integridade

Usamos nossos altos padrões éticos e valores centrais para orientar nossas decisões e ações.

## Exigir qualidade

Mantemos os mais altos padrões de qualidade porque sabemos que tudo o que fazemos afeta a vida de alguém.

## Ser transparente

Somos honestos uns com os outros e compartilhamos informações com as pessoas afetadas.

## Retribuir

Acreditamos que nossas comunidades se fortalecem se compartilharmos nosso tempo, nossas habilidades e nossos recursos.

## Tratar todos com respeito

Respeitamos uns aos outros e nossos parceiros de negócios, estando abertos a ideias e perspectivas diferentes, além de sermos gratos pelas contribuições de cada pessoa.

## Resolver os problemas juntos

Abordamos a inovação, primeiramente, ouvindo para entender e, depois, criando uma solução.

## Melhorar continuamente

Aprendemos por meio de dados, experiência, feedbacks e uns com os outros para evoluir e melhorar a forma como trabalhamos constantemente.

A Cook é construída com uma base de valores fortes e práticas éticas de negócios. Nossos padrões de conduta de negócios são um recurso importante para nós como apoio à nossa tomada de decisões cotidianas. Nossos valores formam a base da confiança e do sucesso que vemos em nossos relacionamentos com clientes, fornecedores e uns com os outros. Nossa reputação é resultado da soma das nossas ações individuais. A má conduta de apenas um de nós já pode ofuscar o trabalho árduo de outros milhares de pessoas.

O Código de Conduta é criado para evitar irregularidades e promover:

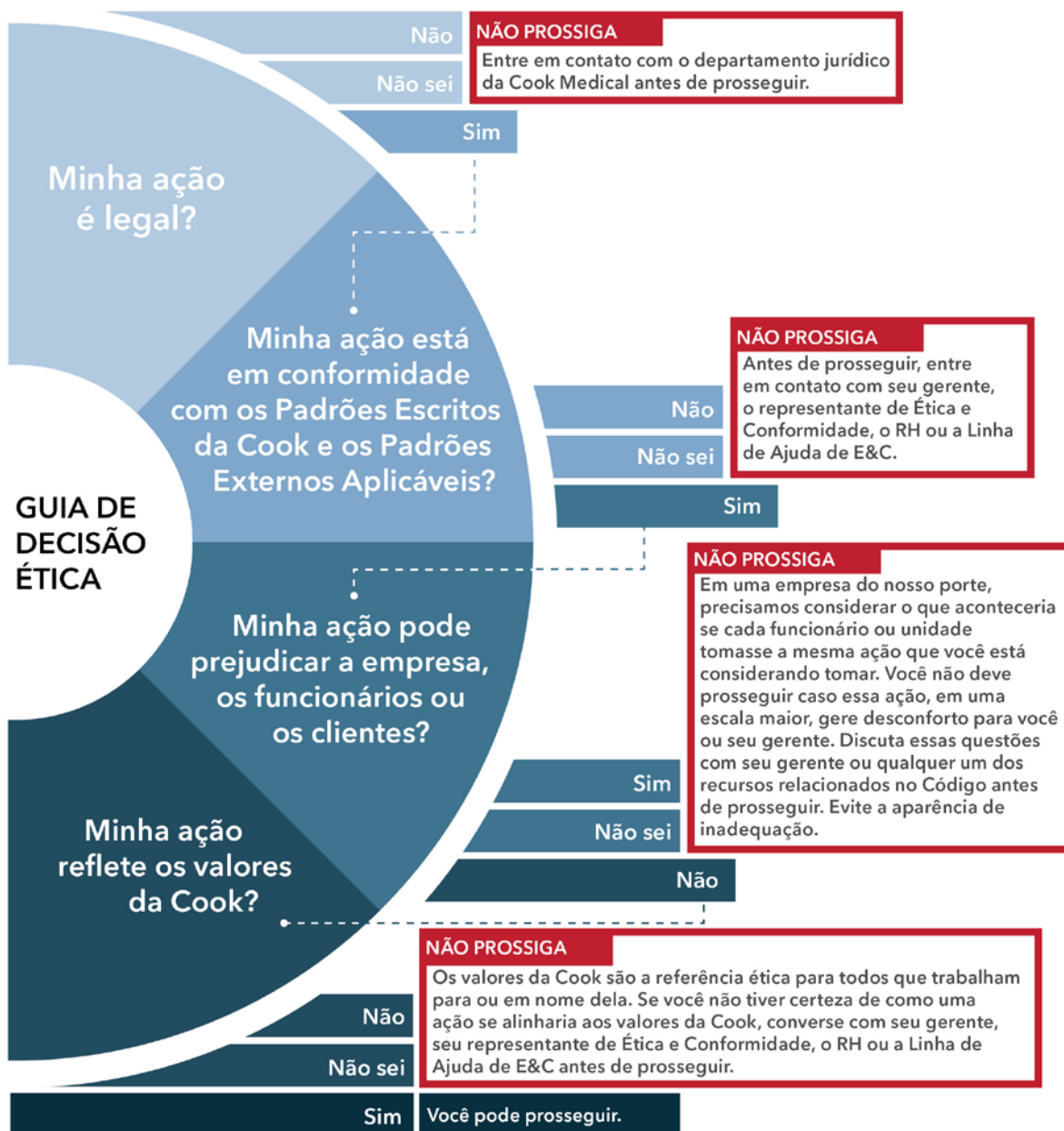
- Uma conduta honesta e ética, incluindo o tratamento ético de conflitos de interesse reais ou aparentes entre relacionamentos pessoais e profissionais
- Uma cultura inclusiva, na qual valorizamos nossas diferenças, tratamos uns aos outros com respeito e acolhemos todas as ideias e opiniões
- A divulgação completa, justa, precisa, oportuna e compreensível nos relatórios e documentos que apresentamos a agências reguladoras e em nossas outras comunicações públicas
- A conformidade com os Padrões externos aplicáveis (EAS)
- O pronto relato interno de violações deste Código
- A responsabilidade pela adesão a este Código, ao EAS e aos nossos valores

Este código deve ajudar a guiar nossa conduta durante os negócios. Muitos dos princípios descritos aqui são de natureza geral, não cobrindo todas as situações possíveis. Use o bom senso e tenha discernimento ao aplicar este Código. É claro que nenhum de nós tem todas as respostas, o que é bom, desde que busquemos as melhores respostas disponíveis. Este Código não representa a fonte exclusiva de orientação e informação sobre a condução dos nossos negócios. Devemos consultar as políticas e os procedimentos aplicáveis em áreas específicas, conforme sejam adequados.

Este Código é aplicável a todos da Cook Medical, incluindo o conselho diretivo e todos os executivos e funcionários da empresa e suas subsidiárias, além de contratados terceirizados, durante a realização dos trabalhos para a Cook Medical. Os mesmos altos padrões éticos são aplicáveis a todos, independentemente do cargo ou nível na empresa. É responsabilidade de cada um de nós estar familiarizado com os Padrões escritos da Cook (CWS) relevantes às nossas funções de trabalho. O CWS inclui a documentação lançada dentro do Sistema de gerenciamento de políticas de negócios do Cook Group (BPMS), o Sistema de gerenciamento da Cook Medical (CMMS), manuais de funcionários da Cook Medical ou qualquer outro método formal de estabelecimento dos requisitos dos funcionários da Cook.

## DIRETRIZES PARA A TOMADA DE DECISÕES ÉTICAS

Somos responsáveis por reconhecer problemas éticos e refletir os valores da Cook em todas as atividades de negócios da empresa, mas nem todas as circunstâncias com as quais nos deparamos são objetivas.



## RESPONSABILIDADES DOS FUNCIONÁRIOS

---

Como parte da Cook Medical, é esperado que você cumpra tanto a letra quanto o espírito do Código. Isso significa que você deve entender os padrões que sejam aplicáveis ao seu trabalho e aderir a eles, mesmo que sinta pressão para fazer o contrário. A melhor forma de ajudar a garantir que estamos mantendo nossos valores e seguindo o Código de Conduta é cada um de nós assumir isso como uma responsabilidade pessoal.

O Código também exige que você busque orientação caso tenha dúvidas ou preocupações e que coopere totalmente em qualquer investigação sobre suspeitas de violações do Código que possam surgir durante seu vínculo empregatício.

Periodicamente, poderá ser solicitado que você forneça uma certificação por escrito informando que analisou e compreendeu o Código de Conduta da Cook Medical, cumpre os respectivos padrões e não tem ciência de quaisquer violações do Código por terceiros. Essa certificação representa o seu compromisso de cumprir o Código e suas expectativas e de relatar prontamente as preocupações sobre qualquer situação que você acredite que possa ser uma violação do Código.

Os funcionários que violarem o Código colocarão a si mesmos, seus colegas e a Cook em risco, além de estarem sujeitos a medidas disciplinares, o que inclui a rescisão do contrato de trabalho.

## CONFORMIDADE COM AS LEIS E OS REGULAMENTOS RELEVANTES

---

As operações e os funcionários da Cook estão sujeitos às leis dos países e jurisdições em que atuam. É importante que você esteja ciente das leis e dos regulamentos relevantes e nunca os viole intencionalmente. Você deve estar ciente de que violações de leis ou regulamentos também podem resultar em processos legais e penalidades, incluindo, em algumas circunstâncias, penalidades civis e criminais que podem afetar você pessoalmente, além de um risco de consequências adversas à Cook. Você também deve manter a atenção quanto a mudanças na lei ou a novos requisitos que possam afetar a sua unidade de negócios.

### Comunicação

Na Cook, nosso objetivo é conduzir negócios com os mais altos padrões de ética, honestidade e integridade. Cada um de nós é responsável por seguir os Padrões escritos da Cook (CWS) e o EAS. A Cook acredita que nenhum funcionário que tenha ciência de irregularidades deva permanecer em silêncio. Mesmo quando você não tem o conhecimento de todos os detalhes relacionados à sua preocupação, é seu dever informá-la e permitir que a Cook a investigue.

### Obrigação de denunciar e canais para denúncias

Todos os funcionários da Cook são obrigados a agir de boa-fé e denunciar violações efetivas ou suspeitas dos CWS ou EAS.

Se tivermos dúvidas ou preocupações ou precisarmos denunciar uma violação conhecida ou suspeita, deveremos discuti-la com o nosso supervisor, qualquer membro da equipe de gestão, um representante dos Recursos Humanos ou nosso representante de Ética e Conformidade ou, ainda, entrar em contato com a Linha Direta Global de Ética e Conformidade, na qual podemos denunciar nossa preocupação de modo confidencial e anônimo.



Os números de telefone gratuitos e instruções para a ligação podem ser encontrados na [Linha Direta E&C](#) ao iniciar uma denúncia.

O único requisito para informar uma preocupação é agir de boa-fé, o que significa sermos sinceros e fornecermos todas as informações que tivermos.

## INVESTIGAÇÃO DE DENÚNCIAS DE MÁ CONDUTA

---

Uma investigação é uma averiguação de boa-fé, legítima e sistemática que visa chegar a uma conclusão racional sobre os fatos subjacentes e a autenticidade final de uma alegação.

A Cook estabeleceu processos e procedimentos para ajudar a garantir que todas as investigações internas sejam conduzidas de maneira rápida, justa, objetiva, completa, profissional e por pessoal treinado e qualificado.

### Anonimato e confidencialidade

Ao fazermos uma denúncia à E&C, aos Recursos humanos ou por meio da [Linha Direta E&C](#), podemos optar por manter o anonimato (quando permitido por lei), embora sejamos encorajados a nos identificar para facilitar a comunicação. Se informarmos nossa identidade, a E&C, os Recursos humanos e os investigadores tomarão todas as precauções razoáveis para mantê-la confidencial, consistente com a condução de uma investigação completa e justa.

### Falsas acusações

A Cook protegerá qualquer funcionário que informe uma preocupação de modo honesto e de boa-fé. Contudo, fazer uma acusação falsa de forma consciente, mentir para os investigadores, interferir ou se recusar a cooperar com uma investigação são ações consideradas violações ao Código. Fazer uma denúncia de boa-fé não significa que a preocupação informada deva realmente existir, mas você deve ser honesto e acreditar que as informações que está fornecendo são precisas.

### Não retaliação

A Cook proíbe estritamente a retaliação contra qualquer indivíduo por denunciar ou questionar, de boa-fé, algo que acredite ser uma atividade indevida ou ilícita ou por participar de uma investigação ou processo relacionados a tal atividade.

Quando uma preocupação for informada de boa-fé, não será tolerada nenhuma retaliação contra tal indivíduo. Qualquer suspeita de retaliação deverá ser comunicada imediatamente à gerência, ao RH, à E&C ou à [Linha Direta E&C](#). Para obter mais detalhes sobre a não retaliação e exemplos de formato de retaliações, consulte a [Política de Não Retaliação da Cook](#).

### Autodenúncia

Nenhuma cláusula deste Código de Conduta perdoará um indivíduo em relação a sua própria má conduta nem evitará ações disciplinares como resultado de uma autodenúncia a respeito de tal má conduta. Contudo, ao determinar a resposta adequada à má conduta, o fato de o indivíduo ter feito uma autodenúncia será levado em consideração.

Como gerente, você tem a responsabilidade especial de desenvolver uma cultura de confiança e ética nas suas equipes. A forma como você age reforça o seu comprometimento com os valores e princípios da empresa e define os padrões de comportamento ético e confiança que sua equipe deve seguir. O sucesso da Cook depende da promoção de um ambiente de equipe no qual a conformidade seja o esperado e o comportamento ético seja a norma. Sob nenhuma circunstância você poderá solicitar que sua equipe infrinja a lei ou viole os valores, as políticas e os procedimentos da Cook.

## CONFLITOS DE INTERESSE

---

A Cook acredita que as decisões de negócios devem ser tomadas com integridade e não ser influenciadas por conflitos de interesses. Um conflito surge quando interesses, deveres, obrigações ou atividades de natureza pessoal, social, política ou financeira relacionados a nós mesmos ou a um membro da família estejam ou possam estar em conflito ou ser incompatíveis com os interesses da Cook. Os conflitos de interesse são uma parte natural de se ter relacionamentos e interesses fora da Cook. Além disso, ter um conflito não é necessariamente um problema, desde que informemos rápida e integralmente qualquer situação que possa envolver um conflito de interesses real ou potencial. Perguntas sobre conflitos de interesse podem ser enviadas para [COIDisclosures@CookGroup.com](mailto:COIDisclosures@CookGroup.com).

Os conflitos de interesse podem ocorrer de diversas formas. Alguns dos tipos mais comuns são descritos nas seções a seguir. Para obter mais detalhes, consulte a [Política de Conflitos de Interesse](#).\*

\*Observação: para acessar o link, você precisará ter acesso remoto por meio da sua conta da Cook no GlobalProtect.

### Interesses financeiros

Os funcionários deverão ter cautela com seus interesses financeiros fora da Cook especialmente se isso envolver ou parecer envolver o uso de informações, propriedades ou autoridades da empresa. Os benefícios financeiros pessoais dos funcionários devem estar claramente separados dos melhores interesses da Cook.

### Negócios externos e outros interesses

Envolvimentos remunerados ou não remunerados fora da Cook podem resultar em conflito de interesse ou na percepção de conflito de interesses. Os funcionários são fortemente encorajados a divulgar qualquer atividade externa que possa ser percebida como conflito de interesse.

### Cargos externos de Diretor, membros do conselho, executivos e administradores

Qualquer nomeação ao conselho que seja baseada em um cargo da Cook ou na experiência no setor de dispositivos médicos deve ser divulgada. Exemplos de conselhos podem incluir, mas não se limitam a, distribuidores, fornecedores ou provedores da Cook, instituições de saúde (HCO), organizações de pacientes e agências governamentais. Essas atividades poderão representar um conflito de interesse se forem contrárias aos melhores interesses da Cook ou se interferirem na capacidade de um funcionário dedicar o tempo e o esforço necessários para desempenhar seu trabalho. Você não tem a obrigação de divulgar a participação no conselho sem fins lucrativos que não esteja relacionada aos negócios da Cook.

## Relacionamentos familiares e pessoais fora da Cook

Poderá ocorrer um conflito caso um membro da família de um funcionário ou alguém com quem ele tem um relacionamento pessoal seja proprietário ou trabalhe para uma empresa que seja concorrente, faça negócios ou intencione fazer negócios com a Cook. Também poderá ocorrer um conflito caso um funcionário tenha um relacionamento pessoal próximo com uma parte interessada externa, como o governo ou um órgão regulador (auditores), o que pode afetar ou parecer comprometer seu julgamento independente quanto à condução dos negócios da Cook.

## Relacionamentos familiares e pessoais dentro da Cook

A Cook é uma empresa familiar, e muitos funcionários têm familiares que também trabalham na empresa. Certas situações ou atividades que envolvam membros da família podem representar um conflito, o qual deve ser divulgado, documentado e resolvido antes que esses funcionários realizem tais atividades.

- Os relacionamentos familiares ou pessoais em uma relação que envolva supervisão, subordinação ou controle devem ser divulgados tão logo as partes tomem ciência a respeito
- O envolvimento em quaisquer decisões de contratação que digam respeito a um membro da família ou a alguém com quem se tenha um relacionamento pessoal (incluindo contratações internas e externas e transferências internas) deve ser divulgado antes da realização da atividade

---

## INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS DA EMPRESA COOK

---

Os funcionários da Cook têm contato com uma grande quantidade de informações durante a realização do seu trabalho. Por vezes, podemos receber informações sobre outra empresa antes que elas sejam disponibilizadas publicamente para os investidores comuns. Algumas dessas informações podem ser consideradas relevantes ou "materiais" e podem ser importantes para um investidor que esteja se decidindo por comprar, vender ou ter títulos de empresas de capital aberto com as quais a Cook faça negócios ou possa estar analisando uma oportunidade de negócios.

São exemplos de informações que podem ser materiais:

- Informações sobre possíveis negócios, como fusão, compra, venda ou joint venture
- Informações sobre preços
- Resultados financeiros ou alterações em dividendos
- Alterações importantes de gerenciamento
- Descobertas importantes ou grande escassez de matérias-primas
- Importantes desenvolvimentos de produtos ou processos de fabricação
- Ganho ou perda de um importante cliente ou fornecedor
- Importante processo judicial ou investigação regulatória

Não devemos usar nem compartilhar informações confidenciais para benefício pessoal, negociar títulos com base em informações materiais privilegiadas nem fornecer tais informações confidenciais ou privilegiadas a terceiros.

*Feche negócios da forma certa, sem comprar a negociação.*

Nós nos opomos ativamente a fraudes, subornos e corrupção. As leis antissuborno, anticorrupção e "antipropina" exigem o compromisso individual de cada um de nós para evitar influências indevidas em todas as nossas atividades de negócios. Familiarize-se com essas leis, incluindo a US Foreign Corrupt Practices Act (Lei de Práticas de Corrupção Externas dos EUA), a UK Bribery Act (Lei Antissuborno do Reino Unido), o US Anti-Kickback Statute (Estatuto Antissuborno dos EUA) e outras leis relevantes que potencialmente se apliquem às atividades de negócios da Cook no mundo todo, tanto para funcionários internos quanto para terceiros que trabalham em nome da empresa. Caso tenha dúvidas ou precise de orientação sobre antissuborno ou anticorrupção, entre em contato com a [Linha Direta E&C](#).

Esperamos ter os mais altos padrões éticos em todas as nossas atividades de negócios. Além de seguir o EAS, você deve manter os padrões éticos da Cook e seguir o CWS, mesmo quando eles forem mais rigorosos do que os costumes ou práticas locais.

Todos na Cook devem garantir que os serviços realizados por terceiros em nome da empresa ocorram de uma forma que atenda às nossas expectativas e esteja em conformidade com o EAS e o CWS. Devemos tomar medidas razoáveis para conhecer os terceiros antes de contratá-los, pagar o valor de mercado justo pelos serviços fornecidos por eles e documentar todos os pagamentos com precisão.

O suborno é ilegal em todos os lugares. Além disso, o suborno e a corrupção restringem o desenvolvimento econômico e social, contribuem para a pobreza, a fome, doenças e crimes, criam ambientes de negócios injustos e são nocivos aos clientes.

Você não deve oferecer, prometer, realizar, aprovar, fornecer, solicitar, concordar em receber ou aceitar quaisquer pagamentos, presentes ou qualquer coisa de valor com o objetivo de obter ou manter uma vantagem comercial ilegal.

### Interações éticas de negócios

*Bons negócios exigem bom senso, e nós seguimos as regras de interações de negócios e desenvolvemos parcerias com base em honestidade e confiança, não em favores.*

Ao fazermos negócios em nome da Cook, devemos agir de forma justa e imparcial. Isso significa usar o bom senso para evitar até mesmo que uma interação de negócios pareça ter influenciado ou possa influenciar indevidamente uma compra ou decisão de negócios.

A Cook realiza negócios com funcionários do governo, profissionais de saúde (HCPs) e outros parceiros de negócios. A participação em interações de negócios inadequadas pode resultar em violações como suborno ou propina e prejudicar os negócios e a reputação da Cook. Essa conduta pode violar o EAS.

A Cook estabeleceu diretrizes relacionadas às interações de negócios. Nossas políticas, procedimentos e orientações relacionadas a relatórios de interações de negócios estão em vigor para ajudar a garantir que não forneçamos nenhum benefício que possa interferir no julgamento de um profissional de saúde ou proporcionar à Cook uma vantagem comercial injusta.

Também é preciso cumprir rigorosamente com os regulamentos locais aplicáveis. Quando houver um conflito entre a política da Cook e a regulamentação local, o requisito mais rigoroso deve ser cumprido.

Por vezes, pode ser difícil determinar quando uma interação de negócios ultrapassa um limite. Lembre-se de que aceitar presentes pode levar o indivíduo que presenteou ou o que recebeu o presente a acreditar que ele tem uma influência indevida ou que o suborno é aceitável. Desse modo, ao dar presentes, devemos ficar atentos à mensagem que estamos passando.

## PRESENTES E ENTRETENIMENTO

---

Presentes e entretenimento podem gerar boa reputação em nossos relacionamentos de negócios, mas também podem dificultar a noção sobre a intenção da pessoa ou empresa que os fornece. Embora a Cook entenda que a oferta de presentes modestos faça parte de algumas tradições culturais, as leis anticorrupção e transparência e vários padrões do setor de saúde em todo o mundo proíbem dar presentes a profissionais de saúde (HCPs), instituições de saúde (HCOs) ou funcionários do governo. A escolha dos nossos fornecedores, vendedores e parceiros deve ser baseada em fatores objetivos, como custo, qualidade, valor, serviço e capacidade de entrega. Devemos evitar até mesmo que a tomada das decisões de negócios pareça ser baseada em presentes recebidos por meio desses relacionamentos. Ao trabalhar com funcionários públicos, devemos estar cientes de que até mesmo ofertas simples, como o pagamento de refeições ou bebidas, podem ser inaceitáveis ou até mesmo ilegais. Consulte a seção [Antissuborno e anticorrupção \(ABAC\)](#) para obter mais informações.

### O que é um presente?

Um presente é a oferta de qualquer coisa de valor que não seja paga pelo indivíduo que a esteja recebendo, incluindo: itens de marketing, como camisetas com logotipos; símbolos de agradecimento, como flores e cestas de frutas; ou serviços, como o uso de um carro.

### O que é uma refeição de negócios legítima?

Uma refeição de negócios legítima é qualquer refeição cujo objetivo seja discutir os negócios da Cook e cujos custos sejam razoáveis e não luxuosos.

### O que é entretenimento e diversão?

Entretenimento e diversão é a presença ou participação em qualquer evento (por exemplo, evento esportivo, concerto ou peça), em que o indivíduo agraciado não pague pela taxa de entrada ou pelo ingresso. Entretenimento e diversão são proibidos durante interações com um HCP.

### Você pode participar de uma interação de negócios quando ela:

1. Cumprir os **Padrões escritos da Cook**
2. Estiver em conformidade com a **lei local** e com as **práticas éticas** e razoáveis do setor

3. Envolver o pagamento de **despesas razoáveis** diretamente relacionadas a um objetivo de negócios (como participar de um seminário ou conferência relacionada às suas responsabilidades em nome da Cook), desde que, antes, você obtenha a aprovação do seu supervisor
4. Não gerar nenhum conflito de interesse real ou lealdade dividida

**Você não pode:**

1. Aceitar dinheiro ou itens equivalentes a dinheiro, como **vales-presente**
2. Participar de **interações de negócios ilegais** que violem o EAS
3. Pedir ou aceitar presentes ou **serviços**, como o uso de um carro durante uma visita a uma cidade diferente
4. Aceitar qualquer coisa como condição para **obter algo em troca** (por exemplo, é impróprio aceitar um presente ou outra interação que obrigue ou pareça obrigar você a fazer ou fornecer algo em troca.)
5. Aceitar qualquer coisa que possa fazer com que o indivíduo que a ofereceu viole os padrões ou políticas da própria empresa ou instituição

É compreensível a realização de interações de negócios em conexão com eventos ocasionais relacionados a um contrato existente, como reuniões ou jantares de revisão de programa, e, na ausência de fatos que indiquem o contrário, não viole essa política.

Você não pode participar conscientemente de interações de negócios que violem as políticas ou padrões de conduta da organização do parceiro.

As interações com HCPs são regidas pelo CWS. Os recursos podem ser encontrados no [site do E&C SharePoint](#) e devem ser seguidos ao interagir com um HCP.

As exceções às interações de negócios relacionadas ao CWS devem ser documentadas pela empresa e aprovadas pela E&C.

## LEIS ANTITRUSTE E CONCORRÊNCIA JUSTA

---

É uma política da Cook que todos os diretores, executivos e funcionários cumpram as leis antitruste e de concorrência federais e estaduais dos EUA e internacionais. Essas leis proíbem a realização de esforços e ações que restrinjam ou limitem a concorrência entre empresas que, caso contrário, estariam competindo por negócios no mercado. A violação das leis antitruste e de concorrência aplicáveis pode resultar em penalidades criminais e civis. Devemos ter um cuidado especial ao interagir com quaisquer funcionários ou representantes de concorrentes da Cook. Devemos ter extremo cuidado para evitar quaisquer conversas impróprias com nossos concorrentes, especialmente em reuniões de associações comerciais ou outros eventos comerciais ou do setor em que os concorrentes possam interagir. Não devemos, sob nenhuma circunstância, falar sobre clientes, clientes em potencial, preços, inteligência de mercado ou outros termos de negócios com quaisquer funcionários ou representantes dos nossos concorrentes. Se não tomarmos cuidado, podemos acabar descobrindo que violamos as leis antitruste e de concorrência caso falemos ou façamos um acordo com um concorrente sobre:

- Preços ou estratégias de preços
- Descontos
- Termos dos nossos relacionamentos com clientes
- Políticas de vendas

- Planos de marketing
- Informações de mercado (incluindo inteligência competitiva)
- Seleção de clientes
- Alocação de clientes ou áreas de mercado
- Termos de contratos e estratégias de contratação

Não é preciso necessariamente que os acordos com os concorrentes sejam feitos por escrito para violar as leis antitruste e de concorrência aplicáveis. Acordos informais, verbais ou implícitos, como piscadas de olho intencionais, também são considerados violações. Nos EUA, as violações antitruste podem ser tratadas criminalmente como delitos, podendo resultar em penalidades graves para a Cook e qualquer associado ou outra pessoa que participe de uma violação.

### **Violações antitruste e de concorrência justa que não envolvem concorrentes**

Dependendo das justificativas de negócios e do efeito sobre a concorrência, há outras práticas de negócios sem o envolvimento de concorrentes que podem resultar em violações civis ou criminais das leis antitruste e de concorrência. Essas práticas de negócios impróprias incluem, mas não se limitam a:

- Negociação exclusiva
- Ofertas de integrações e/ou pacotes
- Restrições de revenda
- Descontos seletivos

Você deve entrar em contato com o Departamento jurídico caso tenha quaisquer dúvidas sobre a legalidade das práticas ou condutas sob as leis antitruste e de concorrência aplicáveis. Se você tomar conhecimento de quaisquer violações potenciais, entre em contato com o Departamento jurídico ou faça uma denúncia através da [Linha Direta E&C](#).

## INTELIGÊNCIA COMPETITIVA

---

A obtenção de informações sobre nossos concorrentes para uso comercial interno da Cook, geralmente chamada de inteligência competitiva, é uma prática de negócios legítima. Isso nos ajuda a permanecer competitivos no mercado, mas não devemos nunca usar meios ilegais ou antiéticos para adquirir tais informações competitivas sobre outras empresas. As fontes legítimas de informações competitivas incluem: notícias, pesquisas do setor, exibições de concorrentes em conferências e feiras de negócios, além de informações públicas, incluindo aquelas encontradas na Internet. Também podemos obter informações competitivas de maneira adequada de clientes e fornecedores (a menos que eles sejam proibidos de compartilhar tais informações) e, em casos apropriados, obtendo uma licença para usar as informações ou realmente adquirindo a propriedade de tais informações. Ao trabalhar com consultores, fornecedores e outros parceiros, devemos garantir que eles entendam e sigam a política da Cook sobre coleta e uso de informações competitivas.

Políticas de  
segurança de TI

Classificação  
de dados

Política de  
Mídias Sociais



## Informações confidenciais

Nossas informações confidenciais são um dos ativos mais importantes da Cook. Como funcionários da Cook, podemos saber de informações que são confidenciais e proprietárias. Também podemos saber de informações antes que elas sejam divulgadas ao público em geral. Funcionários que receberam ou que têm acesso a informações confidenciais devem tomar cuidado para mantê-las confidenciais. As informações confidenciais podem incluir informações não públicas que podem ser úteis para concorrentes ou prejudiciais à Cook ou seus clientes caso sejam divulgadas, como:

- Planos de negócios, marketing e serviços
- Informações financeiras
- Arquitetura de produto
- Códigos-fonte
- Ideias de engenharia e fabricação
- Designs
- Bancos de dados
- Listas de clientes
- Estratégias de preços
- Dados pessoais
- Informações pessoais dos nossos funcionários, clientes ou outros indivíduos (como nomes, endereços, números de telefone e CPFs)
- Tipos semelhantes de informações fornecidas a nós por nossos clientes, fornecedores e parceiros

Devemos manter a confidencialidade das informações confidenciais e proprietárias, a menos e até que essas informações sejam divulgadas por meio de canais aprovados (por exemplo, por meio de um comunicado à imprensa ou uma comunicação formal de um membro da alta direção). Esteja ciente de que informações confidenciais, proprietárias ou sensíveis não devem ser inseridas ou carregadas em nenhuma ferramenta pública de IA generativa. Materiais que contenham informações confidenciais, como notebooks, celulares e laptops, devem ser guardados com segurança. É proibida a publicação ou discussão não autorizada na Internet de qualquer informação referente aos nossos negócios, informações ou clientes em potencial. Não podemos discutir nossos negócios, informações ou clientes em potencial em nenhuma "sala de chat" que possa ser acessada por indivíduos de fora da nossa empresa ou em qualquer fórum que não atenda à Política de Segurança de TI da Cook Medical, independentemente de usarmos nosso próprio nome ou um pseudônimo. Deve-se presumir que todos os e-mails, correios de voz e outras comunicações da empresa são confidenciais, de modo que não devem ser encaminhados ou disseminados fora da Cook, exceto quando necessário para fins de negócios legítimos.



## Propriedade intelectual (PI) e proteção de PI

*Propriedade intelectual* refere-se a criações da mente humana que são protegidas por várias leis nacionais e tratados internacionais. A PI da Cook está entre os nossos ativos mais valiosos. A PI inclui direitos autorais, patentes, marcas comerciais, segredos comerciais, direitos de design, logotipos, expertise e outras propriedades industriais ou comerciais intangíveis. Devemos proteger e, quando apropriado, fazer valer nossos direitos sobre a PI. Nós também respeitamos a PI pertencente a terceiros. É uma política da Cook não infringir intencionalmente os direitos de PI de terceiros. Os funcionários e outros indivíduos que trabalhem em nome da Cook devem informar por escrito e prontamente a empresa sobre qualquer produto de tal tipo de trabalho e cooperar com nossos esforços para obter proteção de PI para a nossa empresa. Para ajudar a garantir que nossa empresa receba os benefícios do trabalho feito por consultores ou organizações externas ou em conjunto com eles, é essencial que haja um acordo ou liberação apropriados em vigor antes de iniciar qualquer trabalho.

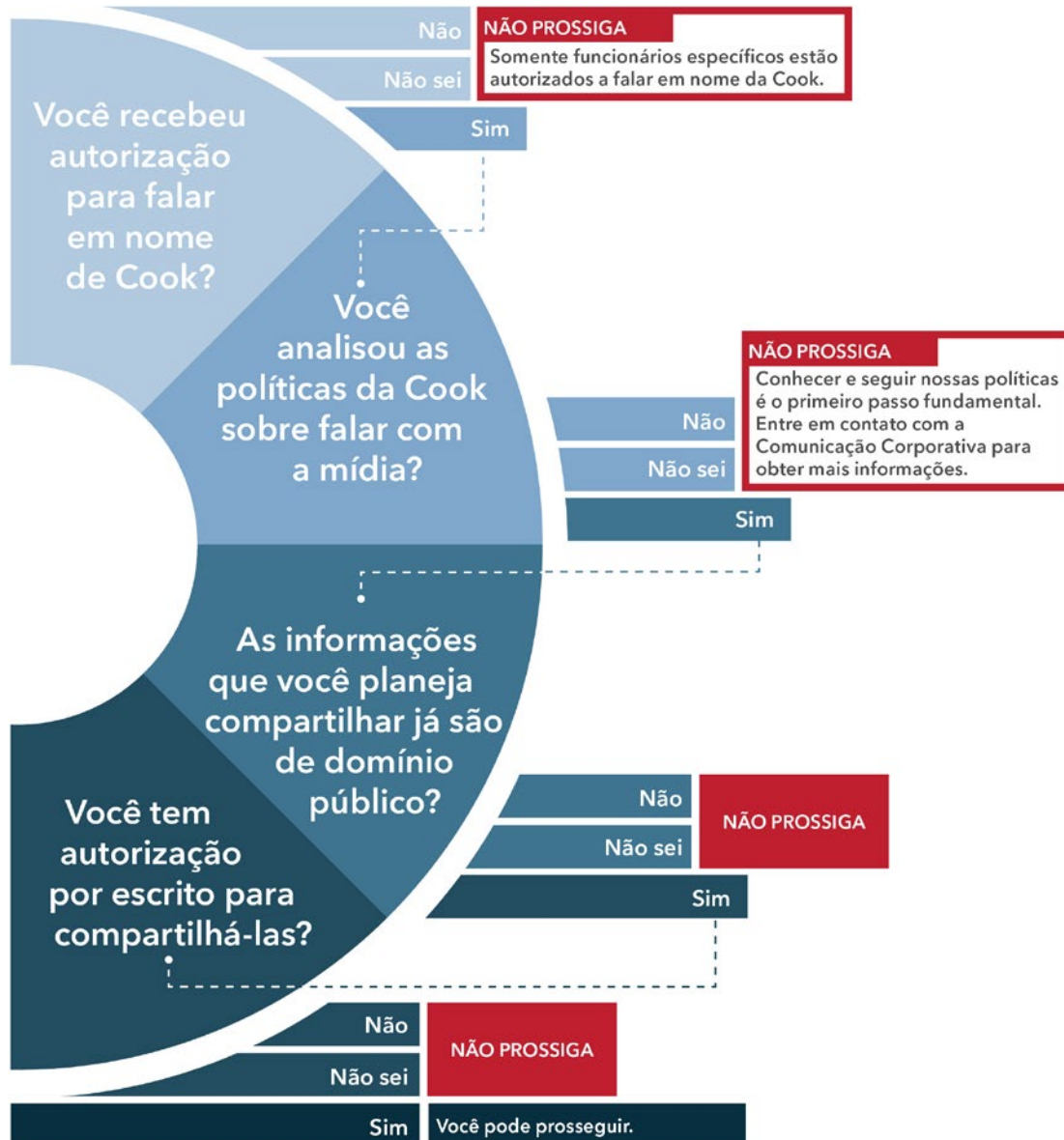
## Compartilhamento com permissão

A Cook reconhece a importância de compartilhar informações em diversos casos quando for possível melhorar a qualidade ou o uso dos nossos produtos. Se for preciso fornecer as informações proprietárias da Cook fora da empresa, deveremos primeiro confirmar que o compartilhamento delas não viola nenhuma lei, acordo legal ou prática empresarial ou de negócios. Além disso, precisamos confirmar que um acordo de confidencialidade e não divulgação apropriado seja preparado com relação à divulgação planejada e também que sejam estabelecidos controles adequados para gerenciar o fluxo de informações.

## Comunicação com partes externas

Como funcionários da Cook, não podemos falar com a mídia ou outras partes externas em nome da empresa, a menos que tenhamos a autorização do departamento de Relações Públicas. Sem autorização, também não podemos dar a impressão de que estamos falando em nome da Cook em qualquer comunicação que possa se tornar pública. Isso inclui postagens em fóruns online, sites de mídias sociais, blogs, salas de chat e painéis informativos. Essa **política** também se aplica a comentários feitos a jornalistas sobre assuntos específicos relacionados aos nossos negócios, bem como cartas ao editor e endossos a produtos ou serviços.

Antes de falar com a mídia ou em eventos onde a mídia estará presente, pergunte-se:



## PROTEÇÃO DE ATIVOS E RECURSOS DA EMPRESA

Nossos ativos são os recursos que usamos para conduzir nossos negócios. Nós devemos usá-los para negócios legítimos da Cook e protegê-los adequadamente, inclusive contra ataques cibernéticos, roubos, perdas, desperdícios ou abusos. Ao proteger nossos ativos, protegemos nossa vantagem competitiva no mercado. Também temos a responsabilidade de estender o mesmo grau de cuidado aos ativos confiados por terceiros à Cook.

Nossos ativos incluem, mas não se limitam a:

- Ativos físicos, como móveis, equipamentos e suprimentos para escritório
- Ativos de tecnologia, como hardware, software e sistemas de informação para computadores
- Ativos financeiros, como dinheiro, títulos e cartões de crédito
- O nome da Cook, nossa marca e nossos relacionamentos com os clientes
- Ativos de informação, como PI, incluindo informações sobre produtos, serviços, sistemas e outros dados

Os ativos da empresa devem ser usados apenas para a condução dos negócios da Cook, exceto quando indicado de outra forma pelo Código ou por outras políticas da empresa. Entre os negócios da Cook, para esses fins, estão serviços relacionados a uma atividade externa que sejam realizados a pedido da empresa.

Todos os ativos físicos e de tecnologia fornecidos pela Cook, quer usados no local de trabalho ou fora dele, são propriedade da empresa e fornecidos para o seu uso comercial. Você não deve nunca vender, emprestar ou doar esses ativos, independentemente da condição ou valor deles, a menos que seja autorizado a fazê-lo. Lembre-se de que os ativos da empresa, incluindo e-mails, podem ser acessados a qualquer momento pela empresa, sem aviso prévio.

## GERENCIAMENTO DE REGISTROS



*Os registros médicos da Cook Medical são a nossa memória corporativa, fornecendo evidências sobre decisões e ações em apoio à continuidade dos negócios.*

Os registros são formas físicas e eletrônicas de informações recebidas pela Cook ou criadas por ela, ou em nome dela, durante suas atividades de negócios, independentemente da mídia. Exemplos de mídia incluem, mas não se limitam a papéis, fotografias, drives externos/pen drives, CDs/DVDs, fitas de vídeo, arquivos de áudio, fitas de backup, discos rígidos de computador, servidores, armazenamento em nuvem na Internet, laptops, tablets, impressoras, telefones e sistemas de correio de voz.

Manter registros confiáveis é crucial para manter a confiança em nossos negócios, tomar boas decisões de negócios e satisfazer o EAS. Os registros confiáveis são precisos, legíveis, completos e gerenciados. Não há nunca razão para falsificar, retrodatar ou ocultar registros, com exceção da desidentificação de dados pessoais quando necessário. A Cook está comprometida em rotular adequadamente, manusear cuidadosamente e proteger informações pessoais, confidenciais e proprietárias. Somos responsáveis por ter registros confiáveis que estejam prontamente disponíveis para aqueles que precisem de acesso.

Os registros são propriedade da Cooke devem ser retidos de acordo com a política, os procedimentos e os Cronogramas de retenção de registros (RRS) aplicáveis. O RRS cataloga nossos tipos de registros e os períodos de retenção determinados pelo EAS e pelos requisitos dos negócios. Nós retemos os registros oficiais da empresa antes que os períodos de retenção expirem e destruimos os registros após o término dos períodos de retenção. As exceções aos períodos de retenção expirados incluem a preservação de artefatos e registros da Cook sob retenção legal.

O não cumprimento dessas instruções pode colocar a Cook e os funcionários sob sérios riscos legais e regulatórios. Nós temos a responsabilidade de denunciar prontamente registros que possam ser considerados não confiáveis, além de quaisquer pressões para preparar, alterar, ocultar ou destruir registros em violação à política da empresa.

Para obter informações sobre a política, os procedimentos e o RRS de gerenciamento de registros aplicáveis à sua área de foco e região, visite a página do [SharePoint de gerenciamento de registros de Ética e Conformidade](#). Consulte seu sistema de gerenciamento local para obter instruções adicionais sobre registros. Caso tenha dúvidas e preocupações sobre o gerenciamento de registros, envie-os para [Records.Management@CookGroup.com](mailto:Records.Management@CookGroup.com).

---

## PRIVACIDADE DE DADOS

A equipe de Privacidade global de dados se empenha para manter a integridade dos dados confiados à Cook, incluindo os dados pessoais dos funcionários, clientes, convidados e parceiros de negócios da empresa, além dos pacientes. Nossa equipe oferece orientação sobre a conformidade de uso, divulgação, transferência e manutenção de dados protegidos de acordo com as leis e requisitos atuais sobre privacidade de dados. Os requisitos globais de privacidade e segurança de dados estão em rápida evolução e devem ser levados em consideração na tentativa de controlar ou processar dados. Os funcionários são responsáveis por entender e seguir as políticas e diretrizes de privacidade de dados que se aplicam ao seu trabalho, além de compartilharem a responsabilidade de proteger os dados confiados à Cook.

Durante a realização das funções necessárias do nosso trabalho, tratamos de dados pessoais regulamentados que exigem que sigamos medidas de privacidade e segurança. Os funcionários precisam se familiarizar com o [Quadro de classificação de dados](#) da Cook para entender os dados que tratam no seu trabalho e as medidas de proteção que podem se aplicar.

Os dados pessoais, classificados como dados Classe 1 e Classe 2 da Cook, são informações que podem identificar um indivíduo direta ou indiretamente. Os exemplos de dados Classe 1 e Classe 2 da Cook incluem o nome, data de nascimento, número de identificação nacional ou informações relacionadas à saúde de um indivíduo. Como funcionários que tratam de dados pessoais de terceiros, devemos fazer o seguinte:

- Estar familiarizados com as políticas da empresa sobre o tratamento de dados Classe 1 e Classe 2 da Cook.
- Concluir todos os treinamentos de privacidade de dados exigidos pela empresa.
- Agir de acordo com todas as políticas e procedimentos aplicáveis da Cook.
- Agir de acordo com todas as leis, requisitos e obrigações contratuais aplicáveis.
- Minimizar a coleta de dados Classe 1 e Classe 2 da Cook somente àqueles necessários.
- Coletar, usar e processar tais informações apenas para fins de negócios legítimos e legais.
- Fornecer avisos de privacidade claros e precisos e obter o consentimento, quando necessário, ao coletar ou processar dados pessoais.
- Limitar os dados àqueles que tenham um propósito legítimo e legal para obter o acesso.
- Armazenar, transmitir e destruir com segurança informações pessoais, usando as ferramentas de tecnologia aprovadas pela TI da Cook (por exemplo, criptografia) e de acordo com o programa de Retenção de registros da empresa.
- Ter cuidado para evitar divulgações não autorizadas. Caso haja conhecimento ou suspeita de perda de dados, os funcionários devem notificar imediatamente o gerente de TI local (no mesmo dia da descoberta).

Para obter orientação adicional sobre o tratamento de dados pessoais e uma descrição das informações protegidas, consulte as [políticas e o programa de Privacidade de dados da Cook Medical](#) e os [Padrões de segurança do Cook Group](#). Caso tenha perguntas ou preocupações quanto ao tratamento de dados de Classe 1 ou Classe 2 da Cook, entre em contato com o seu gerente ou supervisor, o representante de Ética e Conformidade ou a equipe de operações dos Padrões de segurança do Cook Group ou a equipe de Privacidade global de dados.

### Leis e requisitos de privacidade de dados

As leis e os requisitos de privacidade de dados que protegem a privacidade e a segurança das informações pessoais representam um crescente desafio global. Muitos países estão promulgando novas leis e fortalecendo as já existentes quanto à privacidade de dados que regem o uso de informações pessoais. A Cook está comprometida com o cumprimento das leis e dos requisitos globais aplicáveis quanto à privacidade de dados, incluindo leis relacionadas à transferência internacional de informações pessoais regulamentadas.

Os [Padrões de segurança do Cook Group](#) (CGSS) atuam como a estrutura dos controles de proteção de dados da Cook. A equipe de Privacidade global de dados mapeia EAS novos e em evolução de privacidade de dados em comparação ao CGSS e propõe atualizações às equipes de operações do CGSS. A equipe de Segurança de dados mapeia EAS novos e em evolução de segurança de dados em comparação ao CGSS e propõe as devidas atualizações.

A equipe de Privacidade global de dados conta com diversos [recursos disponíveis para funcionários](#) e está aberta a perguntas e comentários. Para informações adicionais ou orientação, os funcionários devem entrar em contato pelo e-mail [Privacy@CookMedical.com](mailto:Privacy@CookMedical.com).

---

## DIVERSIDADE, IGUALDADE E INCLUSÃO (DEI)

Na Cook, a DEI não é apenas uma meta; é um valor fundamental que guia nossas [decisões](#). Nós acreditamos que fazemos o nosso melhor quando o ambiente de trabalho acolhe indivíduos com diferentes perspectivas, personalidades, valores e origens. Um ambiente como esse também nos ajuda a atrair e reter os melhores candidatos e atingir níveis ainda mais elevados de inventividade, conexão com nossos funcionários e clientes e, por fim, gerar melhores resultados para os pacientes.

Na Cook, nós definimos a diversidade por meio de características visíveis, como raça, cor, idade, gênero, etnia e deficiência física, assim como as qualidades invisíveis que nos tornam únicos, como neurodiversidade, orientação sexual, filiação religiosa, veterano das Forças Armadas, estado civil, crença política, experiência de trabalho, identidade de gênero, ancestralidade, deficiências, status socioeconômico, nacionalidade e outros fatores protegidos por lei ou pela política local.



Cada um de nós defende a DEI das seguintes formas:

**Seguindo a regra de platina:** nós tratamos os outros da forma como gostaríamos de ser tratados e não somos levados por nossas suposições.

**Dando opiniões:** nós compartilhamos nossas perspectivas e opiniões com confiança, mesmo quando elas são diferentes das de outras pessoas.

**Ouvindo com atenção:** estamos abertos às perspectivas e opiniões dos nossos colegas e aproveitamos ao máximo o que eles têm a oferecer. Mesmo que essas perspectivas e opiniões sejam diferentes das nossas, elas nos ajudam a tomar decisões com o máximo de embasamento.

**Demonstrando empatia:** nós entendemos que todos somos indivíduos com experiências e lutas diferentes, além de estamos sempre dispostos a ouvir e ajudar uns aos outros, independentemente das nossas diferenças.

**Assumindo uma posição:** assumimos uma posição quando pensamos que nossos colegas (ou nós mesmos) estão sofrendo assédios ou discriminações.

Cada um de nós é responsável por desenvolver uma cultura de confiança e respeito que promova um ambiente de trabalho positivo, inclusivo e igualitário. Isso significa tratar uns aos outros com respeito e educação em todas as nossas interações no ambiente de trabalho físico e virtual.

### Igualdade de oportunidades

Ter uma força de trabalho diversificada, composta por membros de equipe que trazem uma ampla variedade de habilidades, capacidades, experiências e perspectivas, é essencial para o nosso sucesso. Estamos comprometidos com os princípios de igualdade de oportunidades de emprego das seguintes formas:

- Baseamos todas as decisões relacionadas aos empregos totalmente nas necessidades da empresa, nos requisitos das vagas e nas qualificações individuais.
- Cumprimos as leis, regras e regulamentos aplicáveis.
- Levamos os princípios da DEI em consideração em todos os aspectos empregatícios, incluindo as atividades relacionadas a recrutamento, contratação, benefícios, licenças de dispensa, treinamentos, transferências, promoções, atribuições de trabalho, remuneração, ações corretivas e rescisão.
- Fornecemos acomodações razoáveis aos funcionários qualificados com deficiências protegidas.
- Cumprimos as leis relacionadas ao emprego de imigrantes e não cidadãos, além de proporcionarmos igualdade de oportunidades de emprego a todos com autorização legal para trabalhar no país em questão.

Caso acredite que os princípios de igualdade de oportunidades não estejam sendo seguidos, você deve entrar em contato com o seu gerente ou com os Recursos humanos ou, ainda, usar a [Linha Direta E&C](#) para informar sobre uma preocupação.

## Antidiscriminação e antiassédio

Na Cook, não toleramos nenhuma forma de discriminação ou assédio. Ainda que a definição legal de assédio possa variar dependendo da jurisdição, nós consideramos inaceitáveis os comportamentos indicados na seguinte lista não exaustiva:

- Qualquer comportamento indesejado, como uma conduta verbal ou física com a intenção de ameaçar, intimidar ou coagir
- Insultos verbais (incluindo piadas ou linguagem inapropriadas)
- Estereotipação negativa
- Insultos raciais, étnicos, de gênero ou religiosos
- Forçar interações improvisadas fora do horário de trabalho, como videochamadas
- Obter capturas de tela sem permissão durante uma videochamada e compartilhá-las nas mídias sociais

Junto a tudo isso, a Cook assume uma posição firme contra todas as formas de assédio sexual, o que pode incluir o seguinte:

- Avanços sexuais indesejados, solicitações de favores sexuais ou exigências indesejadas de encontros
- Compartilhamento de mensagens, e-mails ou mídias de cunho sexual
- Vestir-se de forma inadequada no escritório ou durante reuniões virtuais
- Assistir a materiais inapropriados ou insensíveis durante o horário de trabalho ou compartilhá-los mesmo que não intencionalmente

Caso acredite que os seus direitos foram violados ou tenha qualquer outra preocupação relacionada ao local de trabalho, você deverá falar com seu supervisor ou outro membro de cadeia de gestão ou falar diretamente com um representante dos Recursos humanos. Se você não receber uma explicação clara ou acreditar que o seu supervisor ou os Recursos humanos não farão uma análise objetiva ou adequada do problema, ligue para a [Linha Direta E&C](#). A Cook reconhece a natureza sensível dessas questões e trabalhará para garantir o tratamento confidencial das alegações, com o intuito de proteger todos os envolvidos. Obviamente, não será tolerada nenhuma retaliação contra qualquer funcionário que denuncie um assédio.

---

## ATIVIDADE POLÍTICA PESSOAL COM DIRETRIZES ÉTICAS

A Cook incentiva a participação pessoal no processo político de modo consistente com todas as leis relevantes e a [Política da Cook sobre Interações Políticas](#). Nós podemos apoiar candidatos ou organizações de nossa escolha por meio de contribuições pessoais ou como voluntários, desde que separemos nossas atividades políticas pessoais do nosso trabalho. Isso ajuda a garantir que mantenhamos a transparência, a honestidade e a integridade com nossas partes interessadas e uns com os outros. A participação na política deve cumprir os seguintes princípios:

- Respeitamos as opiniões políticas de todos os nossos colegas, mesmo que sejam diferentes das nossas, e não impomos nossas visões sobre eles.
- Não realizamos atividades políticas no horário de trabalho nem usamos recursos da empresa, como telefones, computadores ou outros suprimentos para isso.
- Nós não usamos papel timbrado da Cook ou o e-mail da empresa, nem fazemos referência ao nosso endereço comercial ou cargo ao expressar uma visão pessoal em um fórum público (como uma carta a um jornal).
- A Cook não reembolsa nenhuma despesa relacionada a atividades políticas pessoais.

- Obtemos aprovação prévia por meio do processo de divulgação de conflitos de interesse **antes** de concorrermos a um cargo ou sermos nomeados ou eleitos para um cargo.
- Nunca entramos em contato com legisladores em nome de Cook nem fazemos lobby com legisladores a respeito dos interesses da empresa sem obter aprovação explícita da equipe de Assuntos governamentais.

## SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

---

A Cook está comprometida com práticas de negócios responsáveis e sustentáveis e se empenha em aprimorar o próprio desempenho para beneficiar funcionários, clientes, comunidades e o meio ambiente.

- Temos feito muitas coisas para reduzir nossa **pegada** no meio ambiente e estamos buscando mais formas de prevenir a poluição, reduzir o desperdício e promover o uso sustentável dos recursos naturais.
- Estamos usando estratégias para aprimorarmos continuamente nossos esforços de sustentabilidade em nossas instalações, produtos, embalagens, operações e cadeia de suprimentos.
- Usamos a energia com sabedoria e eficiência e usamos a tecnologia para minimizar o impacto ambiental.
- Cumprimos as leis e os regulamentos ambientais aplicáveis.
- Conscientizamos os funcionários cujo trabalho impacta a conformidade ambiental.
- Conscientizamos nossos funcionários e informamos as partes interessadas externas sobre os nossos esforços de sustentabilidade.
- Promovemos práticas e comunidades ambientalmente sustentáveis.
- Incluímos nossa cadeia de suprimentos no apoio aos nossos esforços de sustentabilidade.

Nosso futuro depende do desenvolvimento sustentável da assistência médica para nossos clientes e pacientes e para o meio ambiente.

## ENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE E CARIDADE

---

A Cook Medical se esforça para ser boa para a vizinhança nas comunidades em que seus colaboradores vivem e trabalham. Nós reconhecemos a oportunidade e a obrigação de ajudar as comunidades a se desenvolverem e prosperarem. Desde o início, a família Cook instaurou na empresa um forte núcleo de envolvimento com a comunidade. Ser uma empresa boa para a vizinhança por meio da filantropia, do voluntariado e do envolvimento com empresas sociais é essencial para quem nós somos.

O impacto da Cook vai além dos produtos e pacientes aos quais atendemos. Nossos esforços para ser uma empresa boa e responsável para a vizinhança têm um impacto social positivo na vida das pessoas e ajudam a desenvolver comunidades melhores.



## Voluntariado e contribuição dos funcionários

A Cook Medical incentiva os funcionários a retribuírem às nossas comunidades por meio do voluntariado em organizações, fazendo doações para causas e participando em esforços de projeção da empresa. Para garantir que nossas contribuições são legais e benéficas:

- Garantimos que todas as contribuições e esforços de caridade sejam legais e éticos.
- Não usamos recursos da empresa para dar apoio pessoal a instituições de caridade ou outras instituições sem fins lucrativos sem sanções ou apoio específicos da Cook Medical.
- Buscamos aprovação antes de usarmos recursos da empresa, agirmos como representante da empresa ou doarmos qualquer coisa em nome da Cook Medical.
- Aproveitamos as oportunidades na Cook Medical para retribuir por meio de, por exemplo, iniciativas de voluntariado e programas de doações equivalentes.
- Encorajamos uns aos outros a se voluntariar e a apoiar causas importantes.

Consulte o Departamento jurídico ou a [Linha Direta E&C](#) caso tenha perguntas sobre o uso permissível de recursos da empresa.

## PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E INTEGRIDADE DO LOCAL DE TRABALHO

---

A Cook Medical se esforça para fornecer um local de trabalho seguro e saudável para funcionários, clientes e visitantes nas suas instalações. Todos os gerentes têm a responsabilidade de garantir que haja condições adequadas de segurança e saúde para seus funcionários. A gerência está comprometida em manter os padrões do setor em todas as áreas de segurança e saúde dos funcionários, incluindo higiene industrial, ergonomia e segurança. Para apoiar esse compromisso, somos responsáveis por observar todas as regras, práticas e leis de segurança e saúde que se aplicam aos nossos trabalhos e por tomar as precauções necessárias para proteger a nós mesmos, nossos colegas de trabalho e visitantes. Também somos responsáveis por informar imediatamente aos nossos supervisores a ocorrência de acidentes, ferimentos, doenças ocupacionais e práticas ou condições inseguras. Assim como ocorre em qualquer violação do Código, temos a responsabilidade de informar qualquer comportamento ou condição insegura, independentemente de estarmos diretamente envolvidos ou de sermos testemunhas.

### Abuso de substâncias e ambiente de trabalho livre de drogas e álcool

A Cook Medical se esforça para manter um local de trabalho em que não haja o uso, posse, venda ou distribuição ilegal de álcool ou substâncias controladas. Substâncias legais ou ilegais não devem ser usadas de um modo que prejudique o desempenho das tarefas atribuídas a uma pessoa.

A Cook Medical reserva-se o direito de submeter qualquer funcionário a testes se houver uma suspeita razoável de que ele esteja sob a influência de drogas ou álcool. Se testemunharmos um funcionário alterado e, portanto, possivelmente colocando em risco a segurança de terceiros ou os interesses de negócios da Cook Medical, devemos denunciar essa situação imediatamente. Qualquer pessoa que tenha problema com álcool ou drogas pode procurar a ajuda do Programa de assistência ao funcionário ou de outro profissional qualificado.

## Violência no local de trabalho

É estritamente proibido que funcionários, clientes e visitantes levem armas de fogo ou outras armas para as dependências da empresa, exceto quando permitido por lei. Além disso, não toleramos atos ou ameaças de violência, incluindo ameaças verbais ou físicas extremas ou inapropriadas, intimidação, assédio e/ou coerção. Comportamentos que ameacem a segurança de pessoas ou propriedades, ou que tenham potencial para se tornarem violentos, devem ser imediatamente informados ao seu supervisor, à segurança ou ao RH.

## CONFORMIDADE COMERCIAL

---

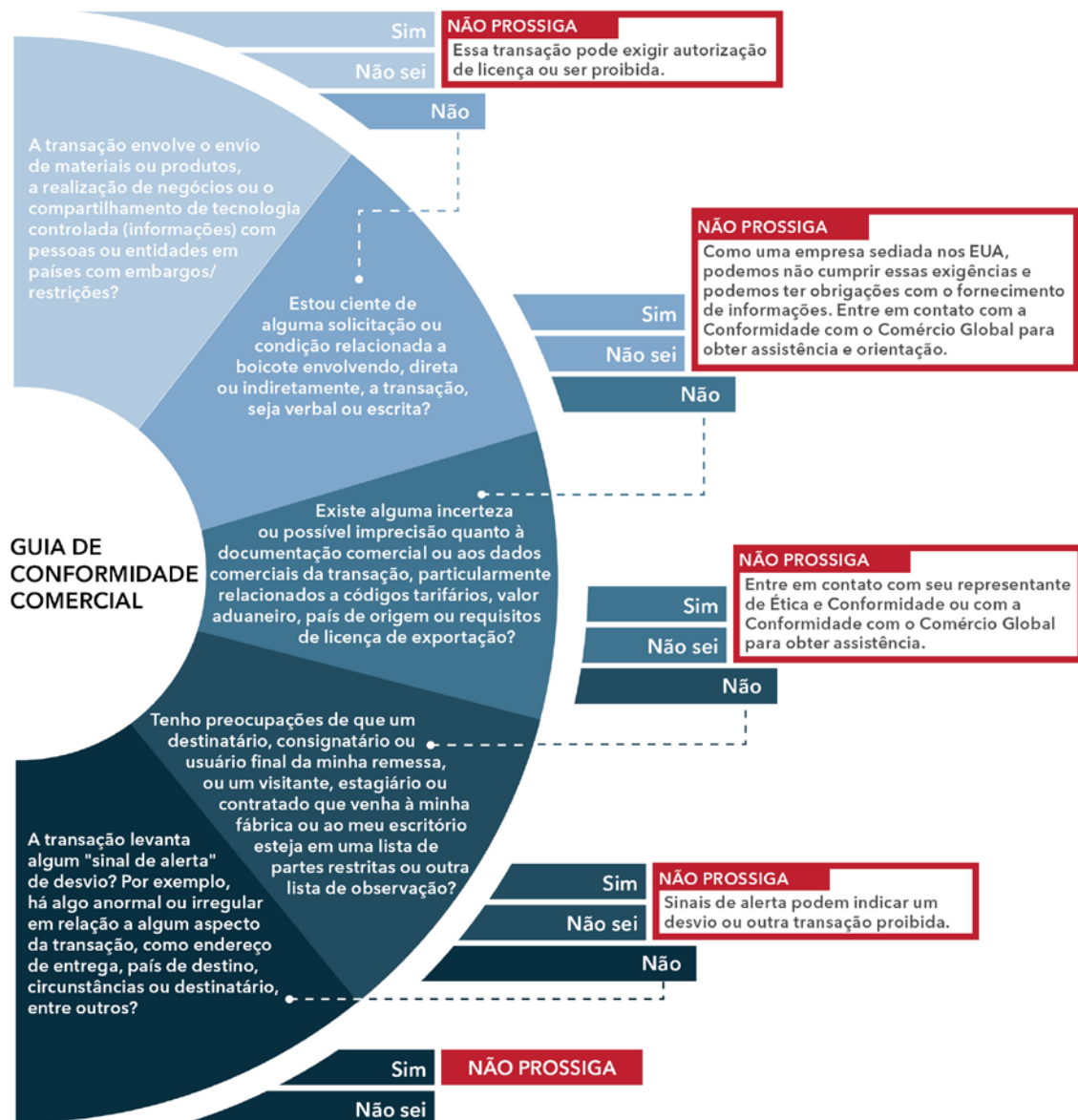
A Cook Medical é responsável pelo cumprimento das regulamentações nacionais e globais, incluindo leis de importação e exportação, que estejam relacionadas ao comércio internacional envolvendo materiais, produtos, serviços e tecnologia. Essas regulamentações são complexas e podem mudar rapidamente à medida que os governos agem com base em seus ambientes políticos e de segurança. Ao fazermos comércio internacional, é nossa responsabilidade conhecer, entender e seguir as leis que se apliquem ao nosso trabalho e à transferência de bens e serviços além das fronteiras nacionais. Também esperamos que nossos fornecedores conheçam, entendam e sigam as leis que se apliquem aos seus produtos e serviços durante seus relacionamentos com a Cook Medical e terceiros.

Ao fazermos comércio internacional, nós (e nossos fornecedores) devemos fornecer descrições precisas dos produtos, classificações tarifárias, valores e declarações do país de origem para todas as commodities envolvidas em transações de importação e exportação, conforme necessário. Essas regras se aplicam em todos os contextos, incluindo, mas sem se limitar a vendas, fornecimento de produtos de avaliação e demonstração, matérias-primas, projetos de pesquisa e desenvolvimento e doações. Caso tenha uma pergunta ou preocupação, você deve informá-la imediatamente ao seu supervisor, ao RH, à Conformidade comercial ou à Linha Direta E&C.

Os negócios com determinados países ou pessoas podem estar restritos ou proibidos por meio de sanções econômicas e de outros tipos. Deve-se concluir a devida diligência apropriada antes de qualquer transação que tenha um elemento internacional para determinar se alguma das partes da transação apresenta restrição ou proibição por qualquer programa de sanções do governo nacional.

### Antiboicote

As leis antiboicote dos EUA proíbem que indivíduos e entidades, incluindo suas subsidiárias estrangeiras, participem de boicotes não apoiados pelos EUA. As leis antiboicote ajudam a evitar que empresas dos EUA e suas subsidiárias sejam usadas para implementar políticas de outras nações que vão contra a política dos EUA. A Cook Medical não coopera com boicotes estrangeiros que não sejam aprovados pelo governo dos EUA. Se você receber uma solicitação relacionada a um boicote, não responda e entre em contato imediatamente com o [departamento de Conformidade comercial global](#) para obter orientações.



## MÍDIAS SOCIAIS

As mídias sociais estão mudando a forma como os funcionários trabalham e interagem com clientes, parceiros e uns com os outros. A Cook Medical tomou uma decisão estratégica de adotar o uso das mídias sociais. Contudo, nós continuamos defendendo o uso das mídias sociais de maneira responsável, legal e profissional, o que inclui, entre outras coisas, seguir as leis relevantes de proteção de dados. Para ajudar os funcionários a evitar os aspectos negativos das mídias sociais, a Cook tem uma política de mídias sociais. Abaixo, estão algumas diretrizes a serem seguidas dessa política:

- Os funcionários são pessoalmente responsáveis pelo conteúdo que publicam em qualquer plataforma de mídia social.
- Os funcionários não devem fazer publicações sobre produtos ou marcas da Cook nem publicar imagens de produtos em qualquer plataforma social, incluindo grupos privados/fechados.

- Os funcionários devem respeitar a privacidade e a confidencialidade de terceiros, incluindo pacientes, clientes e funcionários da Cook. Para obter mais informações, consulte a [Política de Mídias Sociais](#).\*

\*Observação: para acessar o link, você precisará ter acesso remoto por meio da sua conta da Cook no GlobalProtect.

## SELEÇÃO E USO DE TERCEIROS

Os terceiros que trabalhem conosco, incluindo fornecedores, provedores, distribuidores, consultores, trabalhadores temporários e agências, são contratualmente obrigados a seguir o EAS, as práticas de negócios éticos e os [requisitos de CWS](#) para trabalho, saúde e segurança, proteção ambiental e sistemas de gerenciamento. Os terceiros que trabalham com a Cook devem ter os contratos apropriados em vigor antes de dar início ao trabalho. Ao identificarmos terceiros em potencial com quem trabalhar, nós tomamos medidas para mitigar os riscos realizando a devida diligência e verificações de antecedentes para conhecer melhor nossos parceiros de negócios e obter uma compreensão melhor do mercado de dispositivos médicos e saúde.

### Negociação justa com clientes, fornecedores e concorrentes

A Cook está comprometida em lidar de modo justo com seus funcionários, clientes, fornecedores e concorrentes. É esperado que promovamos os produtos e os serviços da Cook de modo consistente com as necessidades e objetivos dos nossos clientes e que forneçamos informações suficientes para permitir que os clientes tomem decisões embasadas voluntariamente e sem qualquer forma de coerção ou influência indevida.

É proibido obtermos vantagem injusta de qualquer pessoa por meio de manipulação, ocultação, abuso de informação privilegiada, distorção de fatos materiais ou qualquer outra prática de negócios injusta.

## VERDADE EM PUBLICIDADE E MARKETING

É nossa responsabilidade representar de modo preciso a Cook e nossos produtos nas atividades de marketing, publicidade e promoção.



Os materiais publicitários e promocionais devem ser verdadeiros e não enganosos, e todas as reclamações relacionadas aos produtos da Cook devem ser comprovadas com evidências devidamente documentadas. Os materiais de marketing de produtos devem ser aprovados por meio do procedimento de verificação funcional da Cook Medical antes de serem usados externamente.

O marketing e a venda de produtos médicos devem seguir os regulamentos de cada país em que os produtos forem vendidos. Todas as empresas da Cook que comercializem e vendam dispositivos médicos e todos os funcionários e distribuidores dela devem se comprometer a comercializar e vender os nossos produtos médicos apenas para os respectivos usos pretendidos aprovados, por vezes referidos como "on-label", conforme determinado pelos reguladores nos países em que o produto médico está registrado e disponível para venda. Também estamos proibidos de promover produtos antes de receber a devida autorização regulatória.

Às vezes, é preciso fazer comparações entre os nossos produtos e os produtos dos nossos concorrentes. Ao fazermos isso, fazemos declarações factuais e precisas que podem ser fundamentadas com o nível apropriado de evidência documentada.

---

## CLIENTES E CONTRATOS GOVERNAMENTAIS

---

Ao fazer negócios com governos federais, estaduais ou locais, devemos garantir que sejam precisas e verdadeiras todas as declarações e representações, incluindo custos e outros dados financeiros, com funcionários governamentais responsáveis pelas aquisições. Se a nossa atribuição envolver o governo diretamente ou se formos responsáveis por alguém que trabalha com o governo em nome da Cook, devemos estar atentos às regras e regulamentos especiais aplicáveis aos nossos clientes governamentais. Nós devemos realizar etapas adicionais para entender e cumprir esses requisitos e devemos evitar qualquer conduta que possa parecer imprópria ao lidar com funcionários e agentes do governo. Pagamentos, presentes ou outros favores ofertados a funcionários ou agentes do governo são estritamente proibidos, pois podem parecer um meio de influência ou suborno. Não evitar essas atividades pode expor a Cook a grandes multas e penalidades. Por esses motivos, qualquer venda dos nossos produtos ou serviços a qualquer entidade governamental federal, estadual ou local deve estar de acordo com a política da Cook.

---

## SOLICITAÇÕES E INTIMAÇÕES GOVERNAMENTAIS

---

De acordo com o valor "Ser transparente" da Cook, nosso objetivo é compartilhar informações da forma adequada com aqueles que precisam delas. Se você tiver alguma preocupação sobre uma possível violação de qualquer lei, regra ou regulamento federal, estadual ou local, a melhor prática é levar essa preocupação ao seu representante de Ética e Conformidade. Se preferir, você tem permissão para informar essas preocupações à agência governamental ou reguladora apropriada, não sendo obrigado a notificar a Cook que você tomou essa atitude. Consulte a [Política de Denunciante Global](#) \* da Cook para obter mais informações.

\*Observação: para acessar o link, você precisará ter acesso remoto por meio da sua conta da Cook no GlobalProtect.

Caso autoridades policiais ou outros agentes governamentais entrem em contato com você em relação às suas funções, você deverá entrar em contato imediatamente com o Departamento jurídico. O Departamento jurídico aconselhará você sobre a melhor forma de responder a isso e poderá emitir uma retenção de documentos para garantir que todas as informações relevantes sejam retidas e disponibilizadas conforme necessário. Conforme descrito no [Procedimento de retenção de documentos da Cook](#), os funcionários que receberem uma Retenção de documentos devem preservar todos os dados relevantes por um período determinado de tempo.

Não é aceitável a participação, ainda que pequena, em atividades, de qualquer natureza, envolvam roubo, fraude, peculato, extorsão ou apropriação indébita de propriedades. Uma fraude ocorre sempre que alguém ajuda a ocultar, alterar, falsificar ou omitir informações em registros, seja para benefício da Cook ou sob a direção de terceiros. Devemos nos recusar a participar de quaisquer atividades duvidosas e devemos acompanhar caso haja uma suspeita.

## DIREITOS HUMANOS E TRABALHO JUSTO

---

A Cook defende fortemente os direitos humanos fundamentais e acredita que todas as pessoas no mundo devem ser tratadas com dignidade, justiça e respeito. Nós esperamos que nossos fornecedores e contratados diretos promovam a saúde e segurança de seus trabalhadores e operem em conformidade com as leis de direitos humanos. Também estamos comprometidos com o fornecimento responsável de minerais em toda a nossa cadeia de suprimentos. A Cook não usa nem tolera o uso de trabalho escravo ou tráfico de pessoas e denuncia quaisquer condições de trabalho inseguras ou o tratamento degradante de indivíduos.

Nós estamos comprometidos em seguir todas as leis e regulamentos trabalhistas, salariais e horários aplicáveis. Qualquer funcionário da Cook ou contratado terceirizado pago por hora trabalhada deve relatar e registrar todo o tempo trabalhado com precisão e de acordo com o procedimento local estabelecido.

## PROVISÃO DE EXCEÇÕES

---

A Cook só permitirá exceções às políticas estabelecidas neste Código em casos em que as circunstâncias garantam a concessão de uma exceção com base nos melhores interesses da empresa. Qualquer exceção referente a um funcionário deve ser aprovada pelo Diretor de Ética e Conformidade e pelo Presidente. As exceções ao Código para diretores e executivos só poderão ser feitas pelos membros do conselho de administração que não estiverem envolvidos na possível exceção, devendo ser divulgadas prontamente quando exigido por lei ou regulamento.