

2024



Etisk regelsæt

Introduktionsbrev fra ledelsen.....	5
Formål	7
Omfang	7
Retningslinjer for etisk beslutningstagning	8
Medarbejdernes ansvar.....	9
Overholdelse af relevante love og regler	9
<i>Sig det højt.....</i>	<i>9</i>
<i>Indberetningspligt og rapporteringskanaler</i>	<i>9</i>
Undersøgelse af indberetninger om utilbørlig adfærd	10
<i>Anonymitet og fortrolighed.....</i>	<i>10</i>
<i>Fremsætte falske beskyldninger.....</i>	<i>10</i>
<i>Ikke-gengældelse</i>	<i>10</i>
<i>Selvindberetning.....</i>	<i>10</i>
Lederens ansvar.....	12
Interessekonflikter.....	12
<i>Økonomiske interesser</i>	<i>12</i>
<i>Forretninger uden for Cook-regi og andre interesser.....</i>	<i>12</i>
<i>Eksterne direktør- og bestyrelsesmedlemskaber, leder- og tillidsmandsposter.....</i>	<i>12</i>
<i>Familierelationer og personlige forhold uden for Cook.....</i>	<i>14</i>
<i>Familierelationer og personlige forhold hos Cook</i>	<i>14</i>
Fortrolige oplysninger hos Cook.....	14
Bekæmpelse af bestikkelse og korrupsion (ABAC)	15
<i>Etiske forretningsinteraktioner</i>	<i>15</i>
Gaver og repræsentation	16
<i>Hvad er en gave?.....</i>	<i>16</i>
<i>Hvad er et legitimt forretningsmåltid?.....</i>	<i>16</i>
<i>Hvad er repræsentation og fritidsaktiviteter?.....</i>	<i>16</i>
<i>Du kan deltage i en forretningsinteraktion, når interaktionen:.....</i>	<i>16</i>

<i>Du må ikke:</i>	17
Karteldannelse og fair konkurrence	17
<i>Overtrædelse af kartellovgivning og fair konkurrence, der ikke involverer konkurrenter</i>	18
Konkurrentovervågning	18
Beskyttelse af intellektuel ejendom og fortrolige oplysninger	20
<i>Fortrolige oplysninger</i>	20
<i>Intellektuel ejendom og beskyttelse af denne</i>	22
<i>Deling med tilladelse</i>	22
<i>Kommunikation med eksterne parter.....</i>	22
Beskyttelse af virksomhedens aktiver og ressourcer.....	23
Optegnelsesadministration.....	24
Databeskyttelse.....	25
<i>Databeskyttelseslove og -krav.....</i>	26
Mangfoldighed, lighed og inklusion (Diversity, Equity & Inclusion, DEI) ...	26
<i>Lige muligheder</i>	27
<i>Bekæmpelse af diskrimination og chikane</i>	28
Personlig politisk aktivitet med etiske retningslinjer.....	28
Miljømæssig bæredygtighed.....	29
Samfundsengagement og velgørenhed	29
<i>Medarbejdernes frivillige arbejde og bidrag</i>	30
Bedre sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.....	31
<i>Stofmisbrug og stof- og alkoholfri arbejdsplads.....</i>	31
<i>Vold på arbejdspladsen</i>	31
Handelscompliance.....	31
<i>Antiboykot.....</i>	32
Sociale medier	33
Valg og brug af tredjeparter	34
<i>Fair omgang med kunder, leverandører og konkurrenter.....</i>	34
Sandhed i reklame og markedsføring	35
Offentlige kunder og entreprisekontrakter	35
Statslige anmodninger og stævninger	35
Bedrageri	36

Menneskerettigheder og arbejdsmarkedsrettigheder	36
Undtagelsesbestemmelse	36



Kære kollegaer

*Når vi ser ud i fremtiden og gør fremskridt i vores plan på mellemlangt sigt, er det afgørende, at vi fortsætter med at opretholde vores ry som en velrenommeret og etisk virksomhed. En del af det, der gør arbejdet hos Cook til noget særligt, er, hvordan vi interagerer med hinanden, vores lokalsamfund, vores kunder og dem, vi samarbejder med for at levere produkter til patienterne. Det er ikke kun **hvad**, vi gør, det er **hvordan**, vi gør det. Cook har drevet forretning med den højeste integritet og de højeste etiske standarder i over 60 år, og vi er ansvarlige for at handle i overensstemmelse med vores værdier.*

Dette etiske regelsæt danner grundlag for, hvordan vi forventer, at alle medarbejdere opfører sig, uanset hvor vi befinder os i organisationen. Det etiske regelsæt er vores compliance-kontrol: Er vores handlinger tilladt? Har vi lov til at drive forretning på denne måde? Cook-værdierne er vores etiske kontrol: Er vores handlinger etiske? Handler vi med integritet? Kan vi være stolte af det, vi laver?

Bemærk, at hvis du nogensinde er usikker på, om en handling er etisk, eller hvis du har et spørgsmål om legemliggørelsen af etisk adfærd, skal du tale med din leder eller en repræsentant fra vores Ethics & Compliance-program. Potentielle overtrædelser kan også indberettes anonymt gennem vores E&C Helpline på CookHelpline.EthicsPoint.com.

Mere end nogensinde før kræver opbygningen af en fantastisk virksomhed en urokkelig forpligtelse til at efterleve de højeste etiske standarder. Vi spiller alle en rolle i at opnå vores vision for fremtiden, og vi er alle ansvarlige for at afspejle vores værdier i vores forretningsaktiviteter og interaktioner.

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

Pete Yonkman
President
Cook Group og Cook Medical

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

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

Vores værdier



Handle med integritet

Vi bruger vores høje etiske standarder og kerneværdier til at guide vores beslutninger og handlinger.

Kræve kvalitet

Vi efterlever selv de højeste kvalitetsstandarder, fordi vi ved, at alt, hvad vi gør, har indflydelse på en persons liv.

Være gennemsigtig

Vi er ærlige over for hinanden og deler oplysninger med de berørte personer.

Give tilbage

Vi tror på, at vi kan styrke samfundet ved at dele vores tid, færdigheder og ressourcer.

Behandle alle med respekt

Vi respekterer hinanden og vores forretningspartnere ved at være åbne over for forskellige ideer og perspektiver og værdsætte hver enkelt persons bidrag.

Løse problemer sammen

Vi tilgår innovation ved først at lytte for at forstå og derefter finde en løsning.

Konstante forbedringer

Vi lærer af data, erfaringer, feedback og hinanden for hele tiden at udvikle og forbedre måden, vi arbejder på.

Cook er bygget på et fundament af stærke værdier og etisk forretningspraksis. Vores standarder for forretningsadfærd udgør en væsentlig ressource for os, der understøtter vores daglige beslutningstagning. Vores værdier danner grundlaget for den tillid og succes, som vi ser i vores relationer til kunder, leverandører og hinanden. Vores omdømme kommer fra summen af vores individuelle handlinger. Hvis blot én af os begår en forseelse, kan det overskygge det hårde arbejde tusindvis af os har udført.

Det etiske regelsæt er udarbejdet til at forhindre forseelser og fremme:

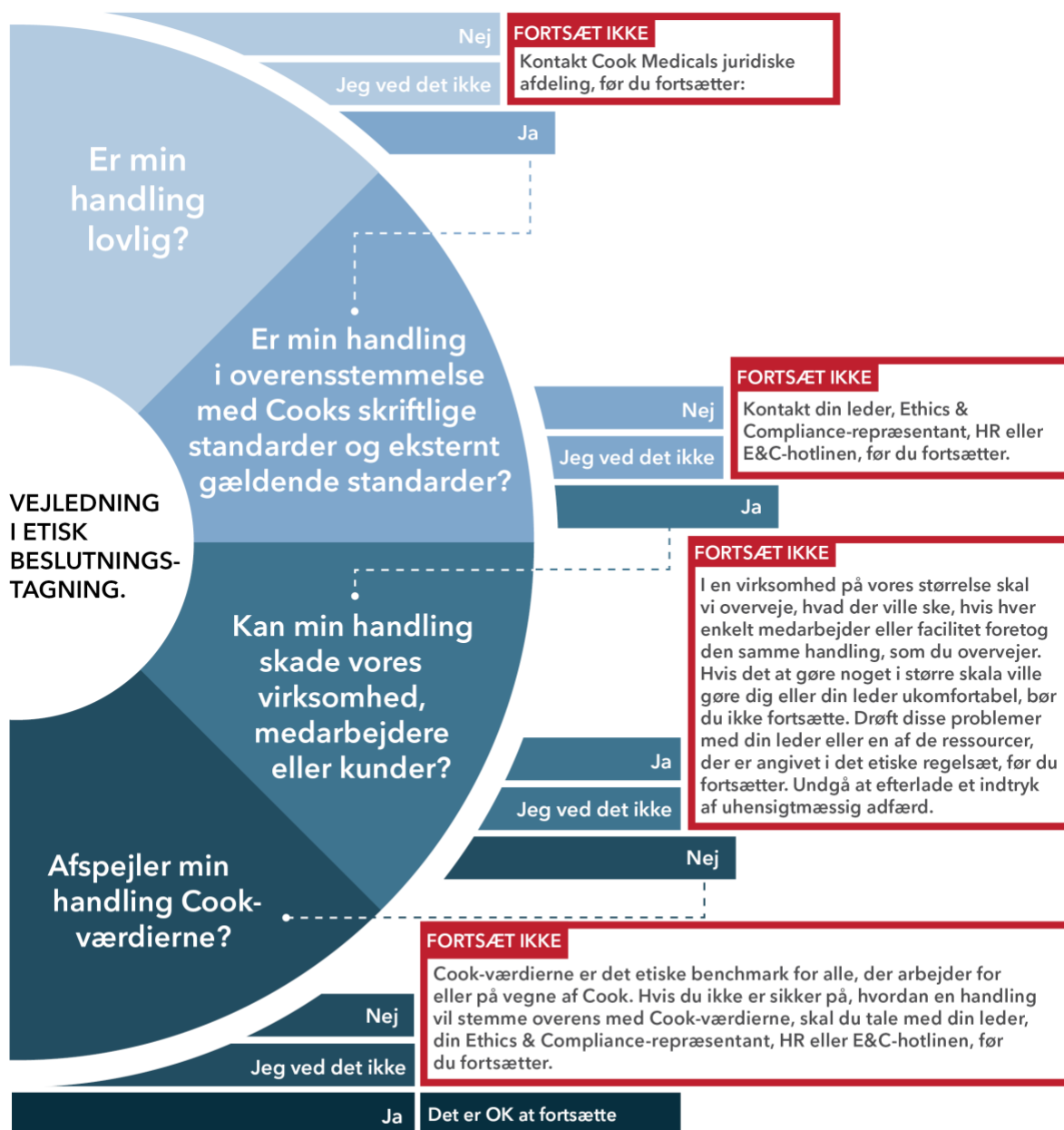
- Ærlig og etisk adfærd, herunder den etiske håndtering af faktiske eller angivelige interessekonflikter mellem personlige og professionelle forhold
- En inkluderende kultur, hvor vi værdsætter vores forskelligheder, behandler hinanden med respekt og hilser alle ideer og meninger velkommen
- Fuldstændig, retfærdig, nøjagtig, rettidig og forståelig offentliggørelse i rapporter og dokumenter, vi indgiver til regulerende myndigheder samt i vores anden offentlige kommunikation
- Overholdelse af eksternt gældende standarder (EAS)
- Hurtig intern rapportering af overtrædelser af dette regelsæt
- Ansvarlighed for overholdelse af dette regelsæt, EAS og vores værdier

Dette regelsæt skal hjælpe til at guide vores adfærd i vores forretningsdrift. Mange af de principper, der er beskrevet her, er generelle, og ikke alle potentielle situationer er dækket. Brug sund fornuft og god dømmekraft ved anvendelsen af dette regelsæt. Selvfølgelig har ingen af os alle svarene, og det er fint – så længe vi rækker ud for at finde de bedste tilgængelige svar. Dette regelsæt er ikke den eneste kilde til vejledning og information vedrørende vores virksomheds adfærd. Vi skal konsultere gældende politikker og procedurer på specifikke områder, efterhånden som de finder anvendelse.

Dette regelsæt gælder for alle hos Cook Medical, herunder bestyrelsen og alle ledere og medarbejdere i virksomheden og dens datterselskaber og tredjepartskontrahenter, når de udfører arbejde for Cook Medical. De samme høje etiske standarder gælder for alle, uanset stilling eller niveau i virksomheden. Det er vores alles individuelle ansvar at være bekendt med Cooks skriftlige standarder (Cook Written Standards, CWS), der er relevante for vores jobfunktioner. Cooks skriftlige standarder omfatter dokumentation udgivet i Cook-koncernens Business Policy Management System (BPMS), Cook Medical Management System (CMMS), Cook Medicals Personalehåndbog eller enhver anden formel metode til at fastsætte krav for Cook- medarbejdere.

RETNINGSLINJER FOR ETISK BESLUTNINGSTAGNING

Vi er ansvarlige for at anerkende etiske spørgsmål og afspejle Cooks værdier i alle Cooks forretningsaktiviteter, men ikke alle omstændigheder, vi støder på, er ukomplicerede.



Som en del af Cook Medical forventes du at overholde det etiske regelsæt i enhver henseende. Det betyder, at du skal forstå og overholde de standarder, der gælder for dit job, selvom du føler dig presset til at gøre andet. Den bedste måde at hjælpe med at sikre, at vi opretholder vores værdier og følger regelsættet, er, at vi hver især tager dette som et personligt ansvar.

Regelsættet kræver også, at du søger vejledning, hvis du har spørgsmål eller bekymringer, og at du samarbejder fuldt ud i enhver undersøgelse af formodede overtrædelser af regelsættet, der måtte opstå i løbet af din ansættelse.

Du kan med jævne mellemrum blive bedt om at fremlægge en skriftlig certificering af, at du har gennemgået og forstået Cook Medicals etiske regelsæt, overholder dets standarder og ikke er personligt bekendt med andres overtrædelser af regelsættet. Denne certificering er dit løfte om at leve op til regelsættet og dets forventninger samt omgående at påpege bekymringer om enhver situation, som du mener kan overtræde regelsættet.

Medarbejdere, der overtræder regelsættet, udsætter sig selv, deres kolleger og Cook for fare og kan blive genstand for disciplinære foranstaltninger, herunder afskedigelse.

OVERHOLDELSE AF RELEVANTE LOVE OG REGLER

Cooks aktiviteter og medarbejdere er underlagt lovene i de lande og jurisdiktioner, hvor vi opererer. Det er vigtigt, at du er opmærksom på – og aldrig bevidst overtræder – relevante love og regler. Du skal forstå, at overtrædelser af love eller regler også kan resultere i retssager og sanktioner, herunder under i visse tilfælde civile og strafferetlige sanktioner, der kan påvirke dig personligt, ud over en risiko for negative konsekvenser for Cook. Du skal også være opmærksom på ændringer i loven eller nye krav, der kan påvirke din forretningsenhed.

Sig det højt

Hos Cook tilstræber vi at drive forretning med de højeste standarder for etik, ærlighed og integritet. Vi er alle hver især ansvarlige for at følge Cooks skriftlige standarder (CWS) og EAS. Cook mener, at enhver medarbejder med viden om forseelser ikke må ignorere disse. Selv når du ikke har alle detaljer relateret til din bekymring, er det din pligt at påpege dette og gøre det muligt for Cook at undersøge det.

Indberetningspligt og rapporteringskanaler

Alle medarbejdere hos Cook er forpligtet til at handle i god tro og indberette overtrædelser eller formodede overtrædelser af CWS eller EAS.

Hvis vi har spørgsmål, bekymringer eller har brug for at indberette en kendt eller formodet overtrædelse, skal vi enten drøfte dette med vores overordnede, ethvert medlem af vores ledelsesteam, en Human Resources-repræsentant eller vores Ethics & Compliance-

repræsentant eller kontakte vores Globale Ethic & Compliance Helpline, hvor vi kan indberette vores bekymring fortroligt eller anonymt.

Gratisnumre og opkaldsinstruktioner kan findes på [E&C Helpline](#) ved at påbegynde en indberetning.

Det eneste krav for at fremsætte en bekymring er at handle i god tro, hvilket betyder, at vi er oprigtige og giver alle de oplysninger, vi har.

UNDERSØGELSE AF INDBERETNINGER OM UTILBØRLIG ADFÆRD

En undersøgelse er en efterforskning, der udføres i god tro, med rimelighed og systematisk, med det formål at nå frem til en rationel konklusion om de underliggende fakta og den ultimative sandhed bag en påstand.

Cook har fastlagt processer og procedurer for at sikre, at alle interne undersøgelser udføres hurtigt, retfærdigt, objektivt, grundigt, professionelt og af uddannet og kvalificeret personale.

Anonymitet og fortrolighed

Når vi foretager en indberetning til E&C, til Human Resources eller gennem [E&C Helpline](#), kan vi vælge at forblive anonyme (hvor det er tilladt ved lov), selvom vi opfordres til at identificere os selv for at lette kommunikationen. Hvis vi gør vores identitet kendt, vil E&C, Human Resources og efterforskerne tage alle rimelige forholdsregler for at holde vores identitet fortrolig i overensstemmelse med udførelsen af en grundig og retfærdig undersøgelse.

Fremsætte falske beskyldninger

Cook vil beskytte enhver medarbejder, der ærligt og i god tro indberetter en bekymring, men det er en overtrædelse af det etiske regelsæt bevidst at fremsætte en falsk anklage, lyve for efterforskere, forstyrre eller nægte at samarbejde i forbindelse med en undersøgelse.

Indberetning

i god tro betyder ikke, at du skal have ret, når du fremsætter en bekymring. Du skal dog være ærlig og tro på, at de oplysninger, du giver, er nøjagtige.

Ikke-gengældelse

Cook forbyder på det strengeste gengældelse mod en enhver person, der i god tro har foretaget en indberetning eller forespørgsel om, hvad der menes at være uretmæssig eller ulovlig aktivitet, eller har deltaget i en undersøgelse eller procedure relateret til en sådan aktivitet.

Når der i god tro indberettes en bekymring, vil enhver form for gengældelse mod den pågældende ikke blive tolereret. Alle mistanker om gengældelse skal straks indberettes til ledelsen, HR, E&C eller [E&C Helpline](#). Du kan finde flere oplysninger om vores nultolerance over for gengældelse samt eksempler på, hvad gengældelse kan være, i [Cooks ikke-gengældelsespolitik](#).

Selvindberetning

Intet i dette etiske regelsæt vil fritage nogen personer fra deres egen utilbørlige adfærd eller beskytte dem mod disciplinære handlinger, som skyldes selvindberetning af den utilbørlige adfærd. Det faktum, at en person selv har indberettet sin egen forseelse, vil dog blive taget i betragtning ved fastlæggelsen af en hensigtsmæssig reaktion på det.

Som leder har du det særlige ansvar for at opbygge en kultur af tillid og etik hos dine teams. Den måde, du handler på, styrker din forpligtelse til virksomhedens værdier og principper og sætter standarderne for etisk adfærd og tillid, som dit team skal følge. Cooks succes afhænger af at fremme et teammiljø, hvor compliance forventes, og etisk adfærd er normen. Du må under ingen omstændigheder bede dit team om at bryde loven eller overtræde Cooks værdier, politikker og procedurer.

INTERESSEKONFLIKTER

Cook mener, at forretningsbeslutninger skal træffes med integritet og ikke må påvirkes af en interessekonflikt. En konflikt opstår, når vores eller et familiemedlems personlige, sociale, politiske eller økonomiske interesser, pligter, forpligtelser eller aktiviteter er eller kan være i konflikt med eller uforenelige med Cooks interesser. Interessekonflikter er en naturlig del af at have relationer og interesser uden for Cook, og det, at der eksisterer en konflikt, er ikke nødvendigvis et problem, hvis vi hurtigt og fuldstændigt informerer om enhver situation, der kan udgøre en reel eller potentiel interessekonflikt. Spørgsmål vedrørende interessekonflikter kan sendes til COIDisclosures@CookGroup.com.

Interessekonflikter kan forekomme i flere forskellige former. Nogle af de mere almindelige typer er beskrevet i de følgende afsnit. Se flere oplysninger i vores [politik om interessekonflikter](#).*

*Bemærk: For at få adgang til linket skal du have fjernadgang via din Cook-konto på GlobalProtect.

Økonomiske interesser

Medarbejdere skal være forsigtige med at forfølge økonomiske interesser uden for Cook, især hvor det involverer eller kan fremstå, som om det involverer brugen af Cooks oplysninger, ejendom eller autoritet. Medarbejdernes personlige økonomiske fordele skal være klart adskilt fra Cooks bedste interesser.

Forretninger uden for Cook-regi og andre interesser

Lønnet eller ulønnet beskæftigelse uden for Cook-regi kan resultere i en interessekonflikt eller opfattelsen af en interessekonflikt. Medarbejdere opfordres på det kraftigste til at oplyse om enhver ekstern aktivitet, der kan opfattes som en interessekonflikt.

Eksterne direktør- og bestyrelsesmedlemskaber, leder- og tillidsmandsposter

Der skal informeres om enhver tildeling af bestyrelsesposter, der er baseret på en stilling hos Cook eller ekspertise i branchen for medicinsk udstyr. Eksempler på sådanne bestyrelsesposter kan omfatte, men er ikke begrænset til poster hos distributører, leverandører eller forhandlere relateret til Cook, sundhedsorganisationer, patientorganisationer og offentlige myndigheder. Disse aktiviteter kan udgøre en interessekonflikt, hvis aktiviteten er i modstrid med Cooks bedste interesser eller påvirker en medarbejders evne til at bruge den tid og indsats, der er nødvendig for at vedkommende kan udføre sit arbejde. Du er ikke forpligtet til at oplyse om poster i almennyttige bestyrelser, der ikke er relateret til Cooks forretning.

Familierelationer og personlige forhold uden for Cook

Der kan opstå en konflikt, hvis et familiemedlem til en medarbejder, eller en person, som vedkommende har et personligt forhold til, ejer eller arbejder for en konkurrerende virksomhed, gør forretning med eller forsøger at gøre forretning med Cook. Der kan også opstå en konflikt, når en medarbejder har et tæt personligt forhold til en ekstern interessent – f.eks. en regering eller et regulerende organ (revisorer) – som kan påvirke eller synes at underminere deres uafhængige dømmekraft i udførelsen af Cooks aktiviteter.

Familierelationer og personlige forhold hos Cook

Cook er en familievirksomhed, og mange medarbejdere har familiemedlemmer, som også er ansat. Visse situationer eller aktiviteter, der involverer familiemedlemmer, kan udgøre en konflikt, som skal offentliggøres, dokumenteres og løses, før medarbejderne deltager i disse aktiviteter.

- Familierelationer eller personlige forhold i en ledelses-, medarbejder- eller kontrolrelation skal offentliggøres, så snart parterne bliver bekendt med det.
- Involvering i enhver ansættelsesbeslutning vedrørende et familiemedlem eller en person, som de har et personligt forhold til (inklusive intern og ekstern ansættelse og interne forflytninger) skal oplyses, før de deltager i aktiviteten.

FORTROLIGE OPLYSNINGER HOS COOK

Medarbejdere hos Cook kan få adgang til mange forskellige oplysninger, mens de udfører deres arbejde. Til tider kan Cooks medarbejdere få oplysninger relateret til en anden virksomhed, før oplysningerne gøres offentligt tilgængelige for almindelige investorer. Nogle af disse oplysninger kan betragtes som betydelige eller "væsentlige" og kan være vigtige for en investor, der beslutter sig for at købe, sælge eller besidde værdipapirer i børsnoterede virksomheder, som Cook enten gør forretninger med eller undersøger en mulig forretningsmulighed med.

Eksempler på oplysninger, der kan være væsentlige, omfatter:

- Oplysninger om mulige forretningsaftaler, f.eks. en fusion, køb, salg eller joint venture
- Oplysninger om prisfastsættelse
- Finansielle resultater eller ændringer i udbytte
- Vigtige ledelsesændringer
- Større råvaremangel eller -opdagelser
- Væsentlig udvikling af produkter eller fremstillingsprocesser
- Ny eller tab af betydelig kunde eller leverandør
- Større retssag eller myndighedsundersøgelse

Vi må ikke bruge eller dele fortrolige oplysninger for at opnå personlige fordele, handle værdipapirer baseret på væsentlige interne oplysninger eller give sådanne fortrolige eller interne oplysninger til andre.

Driv forretning på den rigtige måde – ikke ved at betale for den.

Vi sætter aktivt ind over for svindel, bestikkelse og korruption. Lovgivning vedr. bestikkelse, korruption og returkommission kræver en forpligtelse fra os alle til at forhindre uretmæssig indflydelse i alle vores forretningsaktiviteter. Bliv bekendt med disse love, herunder US Foreign Corrupt Practices Act, UK Bribery Act, US Anti-Kickback Statute og andre relevante love, der potentielt gælder for Cooks forretningsaktiviteter rundt om i verden, både for Cooks medarbejdere og tredjeparter, der arbejder på vegne af Cook. Hvis du har spørgsmål eller brug for vejledning angående bekæmpelse af bestikkelse eller korruption, bedes du kontakte [E&C Helpline](#).

Vi forventer de højeste etiske standarder i alle vores forretningsaktiviteter. Ud over at overholde EAS skal du værne om Cooks etiske standarder og følge CWS, selv når de er strengere end lokale skikke eller praksisser.

Alle hos Cook skal sikre, at tjenester, der udføres af tredjeparter på Cooks vegne, udføres på en måde, der lever op til vores forventninger og overholder EAS og CWS. Vi skal tage rimelige foranstaltninger lære tredjeparter at kende, før vi interagerer med dem, betale fair markedsværdi for de tjenester, de leverer, og nøjagtigt dokumentere alle betalinger.

Bestikkelse er ulovligt overalt. Desuden begrænser bestikkelse og korruption økonomisk og social udvikling, hvilket bidrager til fattigdom, sult, sygdom og kriminalitet, og det skaber dårlige forretningsmiljøer og skader kunderne.

Du må ikke tilbyde, love, give, godkende, levere, anmode om, indvillige i at modtage eller acceptere betalinger, gaver eller noget af værdi med det formål at opnå eller bevare en ulovlig forretningsfordel.

Etiske forretningsinteraktioner

God forretning kræver god dømmekraft – vi følger reglerne vedrørende forretningsinteraktioner og bygger partnerskaber på ærlighed og tillid, ikke tjenester.

Når vi handler på Cooks vegne, skal vi handle på en retfærdig og upartisk måde. Det betyder, at man skal bruge sund fornuft til at undgå noget, der blot kan ligne en forretningsinteraktion, der uretmæssigt har påvirket eller kan påvirke en forretningsbeslutning eller et køb.

Cook driver forretninger med embedsmænd, sundhedsmedarbejdere og andre forretningspartnere. Deltagelse i upassende forretningsinteraktioner kan resultere i

bestikkelse eller returkommission og skade Cooks forretning og omdømme. Denne adfærd kan være en overtrædelse af EAS.

Cook har fastlagt retningslinjer relateret til forretningsinteraktioner. Vores politikker, procedurer og vejledning i forbindelse med indberetning af forretningsinteraktioner er indført for at hjælpe med at sikre, at vi ikke giver nogen fordele, der kan påvirke en sundhedsmedarbejders dømmekraft eller give Cook en uretmæssig forretningsfordel.

Streng overholdelse af gældende lokale regler er også påkrævet. Hvis der er en konflikt mellem Cooks politik og lokal lovgivning, skal vi overholde den mest restriktive af de to.

Til tider kan det være svært at afgøre, hvornår en forretningsinteraktion overskrider en grænse. Husk, at accept af gaver kan få giveren eller modtageren til at tro, at de har uberettiget indflydelse, eller at bestikkelse er acceptabelt, så vi skal være opmærksomme på det budskab, vi sender, når vi giver gaver.

GAVER OG REPRÆSENTATION

Gaver og repræsentation kan skabe goodwill i vores forretningsforhold, men kan også gøre det svært at være objektiv omkring den person eller virksomhed, der leverer dem. Selvom Cook forstår, at nogle kulturelle traditioner omfatter beskedne gaver, forbyder lovene om gennemsigtighed og bekæmpelse af korruption og forskellige standarder for medicoindustrien rundt om i verden at give gaver til sundhedsfaglige medarbejdere, sundhedsorganisationer eller embedsmænd. Vores valg af leverandører, forhandlere og partnere skal være baseret på objektive faktorer som omkostninger, kvalitet, værdi, service og leveringsevne. Vi skal selv undgå indtrykket af, at træffe forretningsbeslutninger baseret på gaver modtaget gennem disse relationer. Når vi samarbejder med embedsmænd, skal vi være opmærksomme på, at selv simple tilbud, som f.eks. køb af et måltid eller forfriskninger, kan være uacceptable eller ligefrem ulovlige. Se flere oplysninger i afsnittet om [bekæmpelse af bestikkelse og korruption \(ABAC\)](#).

Hvad er en gave?

En gave er noget af værdi – inklusive markedsføringsgenstande som T-shirts med logoer, gestusser som blomster og frugtkurve eller tjenester som brug af bil – hvis modtageren ikke forventes at betale for varen.

Hvad er et legitimt forretningsmåltid?

Et legitimt forretningsmåltid er ethvert måltid, hvor formålet med måltidet er at drøfte Cook-forretninger, og hvor de relaterede omkostninger er rimelige og ikke ekstravagante.

Hvad er repræsentation og fritidsaktiviteter?

Repræsentation og fritidsaktiviteter er deltagelse i enhver begivenhed – såsom en sportsbegivenhed, en koncert eller et teaterstykke – hvor modtageren ikke forventes at betale for entré eller billet.

Du kan deltage i en forretningsinteraktion, når interaktionen:

1. overholder **Cooks skriftlige standarder (CWS)**
2. overholder **lokal lovgivning** og rimelig og **etisk praksis** i branchen
3. indebærer betaling af **rimelige udgifter**, som er direkte relateret til et forretningsformål (såsom deltagelse i et seminar eller en konference relateret til dine ansvarsområder på Cooks vegne), forudsat at du først indhenter din leders godkendelse
4. ikke skaber nogen reel interessekonflikt eller utvetydig loyalitet

Du må ikke:

1. tage imod kontanter eller lignende, f.eks. **gavekort**
2. deltage i **ulovlige forretningsinteraktioner**, der er en overtrædelse af EAS
3. bede om eller modtage gaver eller **tjenester**, såsom brug af en bil, mens du besøger en anden by
4. modtage noget som helst som en betingelse **for at få for noget til gengæld** (en gave eller anden interaktion, der enten forpligter eller ser ud til at forpligte dig til at gøre eller give noget til gengæld, er upassende).
5. modtage noget som helst, der kan få giveren til at overtræde dennes egen virksomheds eller institutions standarder eller politikker

Forretningsinteraktioner i forbindelse med lejlighedsvis begivenheder relateret til en eksisterende kontrakt, f.eks. møder eller middage i forbindelse med programgennemgang, er forståelige og overtræder ikke denne politik, medmindre der er kendsgerninger, der indikerer det modsatte.

Du må ikke bevidst deltage i forretningsinteraktioner, der overtræder politikker eller adfærdsstandarder hos partnerens organisation.

Interaktioner med sundhedsmedarbejdere er underlagt CWS. Der kan findes ressourcer på [E&C SharePoint-webstedet](#), og de skal følges, når du interagerer med en sundhedsmedarbejder.

Undtagelser fra forretningsinteraktioner relateret til CWS skal dokumenteres af virksomheden og godkendes af E&C.

KARTELDANNELSE OG FAIR KONKURRENCE

Det er Cooks politik, at alle direktører, ledere og medarbejdere skal overholde international og amerikansk føderal og statslig kartel- og konkurrencelovgivning. Lovgivningen forbyder bestræbelser på og handlinger til at begrænse konkurrencen mellem virksomheder, der ellers ville konkurrere om omsætning på markedet. Overtrædelser af gældende kartel- og konkurrencelovgivning kan resultere i både strafferetlige og civile sanktioner. Vi skal være særligt forsigtige, når vi interagerer med medarbejdere eller repræsentanter fra Cooks konkurrenter. Vi skal udvise ekstrem forsigtighed for at undgå upassende drøftelser med vores konkurrenter, især ved brancheforeningsmøder eller andre branche- eller

handelsbegivenheder, hvor konkurrenter kan interagere. Vi må under ingen omstændigheder drøfte kunder, kundeemner, priser, markedskendskab eller andre forretningsbetingelser med medarbejdere eller repræsentanter fra vores konkurrenter. Hvis vi ikke er forsigtige, kan vi komme til at overtræde kartel- og konkurrencelovgivningen, hvis vi drøfter eller indgår en aftale med en konkurrent vedrørende:

- Priser eller prisstrategi
- Rabatter
- Vilkår for vores kunderelationer
- Salgspolitikker
- Marketingplaner
- Markedsinformation (herunder konkurrencemæssig viden)
- Kundevalg
- Tildeling af kunder eller markedsområder
- Kontraktvilkår og kontraktstrategier

Aftaler med konkurrenter behøver ikke nødvendigvis at være skriftlige aftaler for at overtræde gældende kartel- og konkurrencelovgivning. Uformelle, verbale eller implicite aftaler – f.eks. et indforstået blink – udgør også overtrædelser. I USA kan kartelovertrædelser blive retsforfulgt strafferetligt som forbrydelser og kan resultere i strenge straffe for Cook og enhver medarbejder eller anden person, der er en del af en overtrædelse.

Overtrædelse af kartellovgivning og fair konkurrence, der ikke involverer konkurrenter

Afhængigt af forretningsmæssige begrundelser og virkningen på konkurrencen, kan anden forretningspraksis, der ikke involverer konkurrenter, resultere i civil- eller strafferetlige overtrædelser af kartel- og konkurrencelovgivningen. Denne form for upassende forretningspraksis omfatter, men er ikke begrænset til:

- Eneforhandling
- Pakkesalg og/eller pakketilbud
- Restriktioner for videresalg
- Selektiv rabat

Du skal kontakte den juridiske afdeling med spørgsmål om lovligheden af praksis eller adfærd i henhold til gældende kartel- og konkurrencelovgivning. Hvis du bliver opmærksom på mulige overtrædelser, skal du kontakte den juridiske afdeling eller foretage en indberetning gennem

[E&C Helpline](#).

KONKURRENTOVERVÅGNING

Indsamling af information om vores konkurrenter til Cooks eget interne forretningsbrug, ofte kaldet konkurrentovervågning, er en legitim forretningspraksis. Det hjælper os til at forblive konkurrencedygtige på markedet. Dog må vi aldrig bruge ulovlige eller uetiske midler til at

erhverve sådanne konkurrencemæssige oplysninger om andre virksomheder. Legitime kilder til konkurrenceinformation omfatter nyhedskonti, brancheundersøgelser, konkurrenters demonstrationer på konferencer og messer samt offentligt tilgængelige oplysninger, herunder dem, der findes på internettet. Vi kan også få konkurrencemæssige oplysninger på en passende måde fra kunder og leverandører (medmindre de har forbud mod at dele oplysningerne) samt ved i passende tilfælde at få en licens til at bruge oplysningerne eller faktisk købe retten til sådanne oplysninger. Når vi arbejder med konsulenter, leverandører og andre partnere, skal vi sikre, at de forstår og følger Cooks politik om indsamling og brug af konkurrencemæssige oplysninger.

IT-
sikkerhedspolitikker

Dataklassificering

Politik om
sociale medier



Fortrolige oplysninger

Et af Cooks vigtigste aktiver er vores fortrolige oplysninger. Som medarbejdere hos Cook kan vi blive bekendt med oplysninger, der er fortrolige og rettighedsbeskyttede. Vi kan komme i besiddelse af oplysninger, før disse offentliggøres. Medarbejdere, der er kommet i besiddelse af eller har adgang til fortrolige oplysninger, skal sørge for at holde disse oplysninger fortrolige. Fortrolige oplysninger kan omfatte ikke-offentligt tilgængelige oplysninger, der kan være nyttige for konkurrenter eller skadelige for Cook eller vores kunder, hvis de offentliggøres, f.eks.:

- Forretnings-, marketing- og serviceplaner
- Finansielle oplysninger
- Produktarkitektur
- Kildekoder
- Konstruktions- og produktionsidéer
- Design
- Databaser
- Kundelister
- Prisfastsættelsesstrategier
- Personaledata
- Personligt identificerbare oplysninger vedrørende vores medarbejdere, kunder eller andre personer (såsom navne, adresser, telefonnumre og cpr-numre)
- Lignende typer oplysninger, der leveres til os af vores kunder, leverandører og partnere

Vi skal beskytte fortrolige og rettighedsbeskyttede oplysninger, medmindre og indtil disse oplysninger frigives gennem godkendte kanaler (for eksempel gennem en pressemeddelelse eller en formel kommunikation fra et medlem af den øverste ledelse). Vær opmærksom på, at fortrolige, rettighedsbeskyttede eller følsomme oplysninger ikke må indtastes eller uploades til noget offentligt tilgængeligt, generativt AI-værktøj. Materialer, der indeholder fortrolige oplysninger, såsom notesbøger, mobiltelefoner og bærbare computere, skal opbevares sikkert. Uautoriseret offentliggørelse eller drøftelser af nogen form for oplysninger vedrørende vores forretning, information eller kundeemner på internettet er forbudt. Vi må ikke diskutere vores forretning, oplysninger eller kundeemner i et "chatrum", der er tilgængeligt for personer uden for vores virksomhed, eller på et forum, der ikke overholder Cook Medicals IT-sikkerhedspolitik, uanset om vi bruger vores eget navn eller et pseudonym. Alle virksomheds-e-mails, voicemail og anden kommunikation antages at være fortrolige og må ikke videresendes eller på anden

måde spredes uden for Cook, undtagen hvor det er nødvendigt ved legitime forretningsformål.

Intellektuel ejendom og beskyttelse af denne

Intellektuel ejendom betyder menneskeskabte opfindelser, der er beskyttet af forskellige nationale love og internationale traktater. Cooks intellektuelle ejendomme er nogle af vores mest værdifulde aktiver. Intellektuel ejendom omfatter ophavsrettigheder, patenter, varemærker, forretningshemmeligheder, designrettigheder, logoer, ekspertise og anden immateriel industriel eller kommerciel ejendom. Vi skal beskytte og, når det er relevant, håndhæve vores intellektuelle ejendomsrettigheder. Vi respekterer også den intellektuelle ejendom, der tilhører tredjeparter. Det er Cooks politik ikke bevidst at krænke andres intellektuelle ejendomsrettigheder. Medarbejdere og andre, der arbejder på Cooks vegne, skal omgående oplyse Cook skriftligt om ethvert sådant produkt og samarbejde mhp. at opnå beskyttelse af intellektuel ejendom for vores virksomhed. For at hjælpe med at sikre, at vores virksomhed opnår fordelene ved arbejde udført af eller i samarbejde med eksterne konsulenter eller organisationer, er det vigtigt, at en passende aftale eller offentliggørelse er på plads, før sådant arbejde påbegyndes.

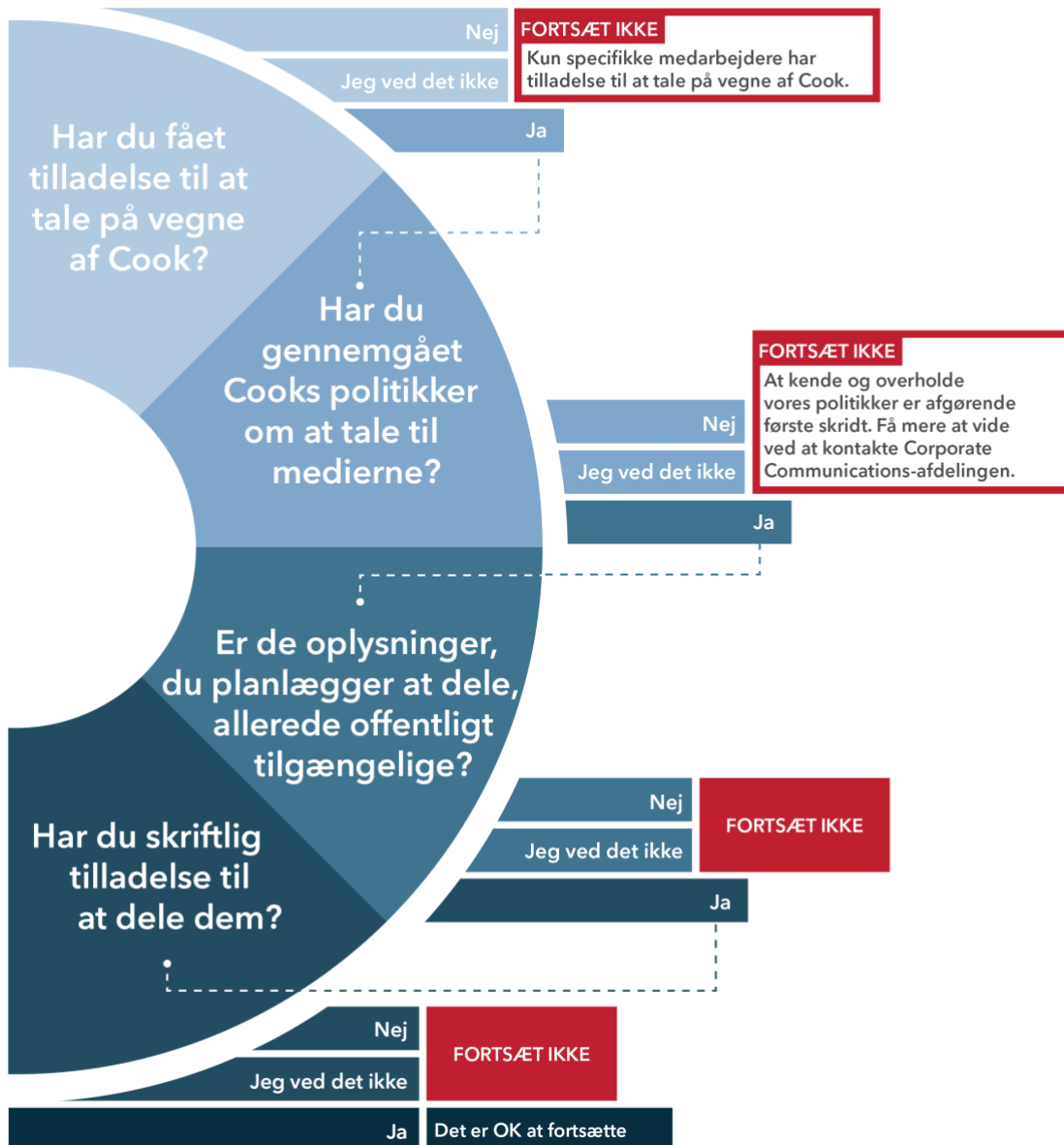
Deling med tilladelse

Cook anerkender vigtigheden af at dele information i de mange tilfælde, hvor det kan forbedre kvaliteten eller brugen af vores produkter. Hvis Cooks rettighedsbeskyttede oplysninger skal videregives uden for virksomheden, skal vi først bekræfte, at deling af oplysningerne ikke er i strid med nogen form for lov, juridisk aftale eller virksomheds- eller forretningspraksis. Derudover skal vi bekræfte, at der er udarbejdet en passende databeskyttelses- og fortrolighedsaftale relateret til den planlagte offentliggørelse, samt at der er oprettet passende kontrolforanstaltninger for at styre informationsstrømmen.

Kommunikation med eksterne parter

Som medarbejdere hos Cook må vi ikke tale med medierne eller andre eksterne parter på vegne af vores virksomhed, medmindre det er godkendt af vores Public Relations-afdeling. Vi må heller ikke give indtryk af, at vi taler på vegne af Cook i nogen form for kommunikation, der måtte blive offentliggjort, medmindre dette er blevet godkendt. Dette omfatter indlæg på onlinefora, sociale medier, blogs, chatrum og opslagstavler. Denne **politik** gælder også for kommentarer til journalister om specifikke forhold, der vedrører vores forretninger, såvel som breve til redaktøren, og reklame for produkter eller tjenester.

Inden du taler med medierne eller ved begivenheder, hvor medier vil være til stede, skal du spørge dig selv:



BESKYTTELSE AF VIRKSOMHEDENS AKTIVER OG RESSOURCER

Vores aktiver er de ressourcer, vi bruger til at drive vores forretning. Vi skal bruge dem til legitime Cook-forretninger og beskytte dem på passende vis, herunder mod cyberrelaterede angreb, tyveri, tab, spild eller misbrug. Ved at beskytte vores aktiver beskytter vi vores konkurrencemæssige fordel på markedet. Vi har også et ansvar for at udvise den samme grad af omhu ved håndtering af aktiver, der er betroet til Cook af andre.

Vores aktiver omfatter, men er ikke begrænset til:

- Fysiske aktiver, såsom kontormøbler, udstyr og forbrugsvarer
- Teknologiaktiver, såsom computerhardware, software og informationssystemer
- Finansielle aktiver, såsom kontanter, værdipapirer og kreditkort
- Cooks navn, vores brand og vores kunderelationer
- Informationsaktiver, såsom intellektuel ejendom, herunder oplysninger om produkter, tjenester, systemer og andre data

Virksomhedens aktiver må kun bruges til at drive Cook-forretninger, medmindre andet er angivet i det etiske regelsæt eller andre Cook-politikker. Cooks forretning omfatter i forbindelse med disse formål tjenester relateret til en ekstern aktivitet, der udføres på Cooks anmodning.

Alle fysiske og teknologiske aktiver leveret af Cook, uanset om de bruges på eller uden for arbejdspladsen, er Cooks ejendom og leveres til dit forretningsformål. Du må aldrig sælge dem, udlåne dem eller give dem væk, uanset deres stand eller værdi, medmindre du er autoriseret til dette. Husk, at virksomhedens aktiver, herunder e-mails til enhver tid og uden varsel kan tilgås af virksomheden.

OPTEGNESEADMINISTRATION



Cook Medicals optegnelser er vores erhvervsmæssige hukommelse, der indeholder bevis for beslutninger og handlinger til understøttelse for forretningskontinuitet.

Optegnelser består af fysiske og elektroniske former for information modtaget af Cook, oprettet af eller på vegne af Cook under virksomhedens forretningsaktiviteter, uanset medie. Eksempler på medier omfatter, men er ikke begrænset til, journaler, fotografier, eksterne drev/USB-nøgler, cd'er/dvd'er, videobånd, lydfile, backup-bånd, computerharddiske, servere, internetskylager, bærbare computere, tablets, printere, telefoner og voicemail-systemer.

Opretholdelse af pålidelige optegnelser er afgørende for at bevare tilliden til vores forretning, træffe gode forretningsbeslutninger og overholde EAS. Pålidelige optegnelser er nøjagtige, læselige, fuldstændige og administrerede. Der findes aldrig en årsag, der kan retfærdiggøre forfalskning, tilbagedatering eller tilsløring af optegnelser – med undtagelse af afidentifikation af persondata, når dette er påkrævet. Cook er forpligtet til korrekt mærkning, omhyggelig håndtering og sikring af personlige, fortrolige og rettighedsbeskyttede oplysninger. Vi er ansvarlige for at føre pålidelige optegnelser, der er lettilgængelige for dem, der har brug for adgang.

Optegnelser er Cooks ejendom og skal opbevares i overensstemmelse med gældende politik, procedurer og bevarings- og kassationsplaner. Bevarings- og kassationsplaner katalogiserer vores optegnelsestyper og opbevaringsperioder, der er bestemt af EAS og

forretningskrav. Vi gemmer virksomhedens officielle optegnelser, indtil bevaringsperioderne udløber, og vi destruerer optegnelser, efter bevaringsperioderne er udløbet. Undtagelser ift. udløbne bevaringsperioder omfatter bevaring af Cook-artefakter og optegnelser under juridisk opretholdelse. Manglende overholdelse af disse instruktioner kan udsætte Cook og medarbejdere for alvorlige juridiske og regulatoriske risici. Vi har ansvaret for omgående at indberette optegnelser, der kan anses for upålidelige, såvel som ethvert pres for at forberede, ændre, skjule eller destruere optegnelser i strid med virksomhedens politik.

Besøg SharePoint-siden [Ethics & Compliance Records Management SharePoint](#) for politikker for administration af optegnelser, procedurer og bevarings- og kassationsplaner, der gælder for dit fokusområde og din region. Der henvises til dit lokale administrationssystem for yderligere instruktioner vedrørende optegnelser. Spørgsmål og bekymringer vedrørende administration af optegnelser kan sendes til Records.Management@CookGroup.com.

DATABESKYTTELSE

Det globale databeskyttelsesteam bestræber sig på at opretholde integriteten af de data, der er betroet til Cook, herunder persondata fra Cooks medarbejdere, kunder, gæster og forretningspartnere samt patienter. Vores team tilbyder vejledning om kompatibel brug, offentliggørelse, overførsel og opretholdelse af beskyttede data i henhold til gældende databeskyttelseslove og -krav. Globale databeskyttelses- og sikkerhedskrav udvikler sig hurtigt

og skal tages i betragtning, når man søger at kontrollere eller behandle data. Medarbejderne er ansvarlige for at forstå og følge de databeskyttelsespolitikker og -vejledninger, der gælder for deres job, og de er ansvarlige for at beskytte de data, som er betroet til Cook.

Mens vi udfører vores nødvendige jobfunktioner, håndterer vi regulerede personoplysninger, der kræver, at vi følger databeskyttelses- og sikkerhedsforanstaltninger. Medarbejderne er forpligtet til at sætte sig ind i [klassificeringsskemaet for Cook-data](#) for at være bekendt med de data, der håndteres i deres job, og de gældende beskyttelsesforanstaltninger.

Personoplysninger, der er klassificeret som Cooks klasse 1- og klasse 2-data, er oplysninger, der direkte eller indirekte kan identificere en person. Eksempler på Cooks klasse 1- eller klasse

2-data omfatter en persons navn, fødselsdato, CPR-nummer eller helbredsrelaterede oplysninger. Som medarbejdere, der håndterer andres personoplysninger, skal vi gøre følgende:

- Være bekendt med virksomhedens politikker vedrørende håndtering af Cooks klasse 1- og klasse 2-data.
- Gennemføre alle obligatoriske kurser i virksomhedens databeskyttelse.
- Handle i overensstemmelse med alle gældende Cook-politikker og -procedurer.
- Handle i overensstemmelse med gældende love, krav og kontraktlige forpligtelser.

- Minimere indsamling af Cooks klasse 1- og klasse 2-data alene til dem, der er nødvendige.
- Kun indsamle, bruge og behandle sådanne oplysninger til legitime og lovlige forretningsformål.
- Give klare og nøjagtige meddelelser om beskyttelse af personoplysninger og indhente samtykke, hvor det er nødvendigt, når der indsamles eller behandles personoplysninger.
- Begrænse adgangen til oplysninger til dem, der har et legitimt og lovligt forretningsformål.
- Opbevare, sende og destruere personoplysninger på sikker vis ved hjælp af Cooks IT-godkendte teknologiværktøjer (f.eks. kryptering) og i overensstemmelse med Cooks bevarings- og kassationsprogram.
- Være omhyggelig med at forhindre uautoriseret offentliggørelse. Ved kendskab til eller mistanke om tab af data skal medarbejderne straks underrette deres lokale IT-chef (samme dag som opdagelsen gøres).

For yderligere vejledning om håndtering af personoplysninger og en beskrivelse af beskyttede oplysninger henvises der til [Cook Medicals databeskyttelsesprogram og -politikker](#) og [Cook-koncernens sikkerhedsstandarder](#). Hvis du har spørgsmål eller bekymringer om håndteringen

af Cooks klasse 1- eller klasse 2-data, skal du kontakte din leder eller overordnede, Ethics & Compliance-repræsentant eller Cook-koncernens Security Standards Operations-team eller Global Data Privacy-team.

Databeskyttelseslove og -krav

Databeskyttelseslove og -krav, der beskytter personoplysninger, udgør en voksende global udfordring. Mange lande vedtager nye love og strammer eksisterende databeskyttelseslove, der regulerer brugen af personoplysninger. Cook er forpligtet til at overholde gældende globale love og krav til databeskyttelse, herunder love vedrørende grænseoverskridende overførsel af regulerede personoplysninger.

[Cook Group Security Standards](#) (CGSS) fungerer som rammen for Cooks databeskyttelseskontroller. Global Data Privacy-teamet kortlægger nye og udviklende EAS for databeskyttelse ift. CGSS og foreslår opdateringer til CGSS-driftsteamet. Data Security-teamet kortlægger ny og udviklende EAS-datasikkerhed ift. CGSS og foreslår opdateringer i overensstemmelse hermed.

Global Data Privacy-teamet har adskillige [medarbejderressourcer til rådighed](#) og modtager gerne spørgsmål og feedback. For yderligere information eller vejledning skal medarbejderne kontakte Privacy@CookMedical.com.

MANGFOLDIGHED, LIGHED OG INKLUSION (DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION, DEI)

Hos Cook er DEI ikke blot et mål, det er en grundlæggende værdi, der guider vores [beslutninger](#). Vi tror på, at vi yder vores bedste, når vores arbejdsmiljø byder personer med forskellige perspektiver, personligheder, værdier og baggrunde velkommen. Et sådant miljø

hjælper os også med at tiltrække og fastholde de bedste talenter og nå endnu højere niveauer af opfindsomhed, forbindelse til vores medarbejdere og kunder og i sidste ende bedre patientresultater.

Hos Cook definerer vi mangfoldighed ud fra synlige egenskaber – såsom race, farve, alder, køn, etnicitet og fysisk handicap – såvel som de usynlige egenskaber, der gør os unikke – såsom neurodiversitet, seksuel orientering, religiøst tilhørsforhold, veteranstatus, civilstand, politisk overbevisning, erhvervs erfaring, kønsidentitet, herkomst, handicap, socioøkonomisk status, nationalitet og andre faktorer, der er beskyttet af loven eller lokale politikker.



Vi mestrer alle DEI på følgende måder:

Følge den gyldne regel: Vi behandler andre, som de ønsker at blive behandlet, og vi er ikke drevet af vores antagelser.

Sige vores mening: Vi deler trygt vores perspektiver og meninger, selv når de er anderledes end andres.

Lytte godt efter: Vi er åbne over for vores kollegers perspektiver og meninger og drager fuld fordel af det, de har at tilbyde. Selvom disse perspektiver og meninger afviger fra vores egne, hjælper de os med at træffe de mest informerede arbejdsbeslutninger.

Vise empati: Vi forstår, at vi alle er individer med forskellige erfaringer og problemer, og vi er altid villige til at lytte til og hjælpe hinanden uanset vores forskelligheder.

Sige det højt: Vi siger det højt, når vi mener, at enten vi selv eller vores kolleger bliver chikaneret eller diskrimineret.

Vi er alle hver især ansvarlige for at skabe en kultur af tillid og respekt, der fremmer et positivt, inkluderende og ligeværdigt arbejdsmiljø. Det betyder, at vi behandler hinanden med respekt og imødekommenhed i alle vores interaktioner på den fysiske såvel som den virtuelle arbejdsplads.

Lige muligheder

Det at have en mangfoldig arbejdsstyrke – sammensat af teammedlemmer, der har en bred vifte af færdigheder, evner, erfaringer og perspektiver – er afgørende for vores succes. Vi er forpligtet til at fremme principperne om lige beskæftigelsesmuligheder på følgende måder:

- Vi baserer udelukkende alle ansættelsesrelaterede beslutninger på virksomhedens behov, jobkrav og individuelle kvalifikationer.
- Vi overholder gældende love, regler og bestemmelser angående ansættelse.

- Vi overholder DEI-principperne i alle aspekter af ansættelsen, herunder aktiviteter i forbindelse med rekruttering, ansættelse, goder, orlov, uddannelse, forflytning, forfremmelse, jobtildelinger, vederlag, korrigerende handlinger og opsigelse.
- Vi tilbyder rimelige arbejdsforhold til kvalificerede medarbejdere, der har beskyttede handicap.
- Vi overholder love vedrørende ansættelse af immigranter og ikke-statsborgere og giver lige beskæftigelsesmuligheder til alle, der lovligt har tilladelse til at arbejde i det relevante land.

Hvis du mener, at principperne om lige muligheder ikke bliver fulgt, skal du kontakte din leder eller Human Resources eller bruge [E&C Helpline](#) til at indberette en bekymring.

Bekæmpelse af diskrimination og chikane

Hos Cook tolererer vi ikke nogen form for diskrimination eller chikane. Selvom den juridiske definition af chikane kan variere alt efter jurisdiktion, anser vi adfærden på følgende ikke-udtømmende liste for at være uacceptabel:

- Enhver uønsket adfærd, såsom verbal eller fysisk adfærd med det formål at true, intimidere eller tvinge nogen til noget
- Verbal hån (herunder upassende vittigheder eller sprog)
- Negativ stereotypisering
- Nedsættende bemærkninger om race, etnicitet, køn eller religion
- Tvungen spontan interaktion, såsom videoopkald uden for arbejdstiden
- Tage skærbilleder under videoopkald uden tilladelse og dele dem på sociale medier

Foruden disse accepterer Cook ingen former for seksuel chikane, som kan omfatte følgende:

- Uønskede seksuelle tilnærmelser, anmodninger om seksuelle tjenester eller uønskede anmodninger om dates
- Deling af seksuelt orienterede beskeder, e-mails eller medier
- Upassende påklædning på kontoret eller under virtuelle møder
- Afspilning af upassende eller ufølsomt materiale i arbejdstiden eller deling af det, selv hvis det er utilsigtet

Hvis du mener, at dine rettigheder er blevet krænket, eller hvis du har andre bekymringer på arbejdspladsen, skal du konsultere din nærmeste leder eller et andet medlem af din overordnede ledelse eller ringe direkte til en Human Resources-repræsentant. Hvis du ikke modtager en tydelig forklaring eller mener, at du muligvis ikke får en objektiv eller tilstrækkelig gennemgang af problemet fra din leder eller Human Resources, skal du ringe til [E&C Helpline](#). Cook anerkender disse indberetningers følsomme karakter og vil arbejde for at sikre fortrolig behandling af påstandene for at beskytte alle de involverede. Naturligvis vil gengældelse mod enhver medarbejder, der indberetter chikane, ikke blive tolereret.

PERSONLIG POLITISK AKTIVITET MED ETISKE RETNINGSLINJER

Cook opfordrer til personlig deltagelse i den politiske proces på en måde, der er i overensstemmelse med alle relevante love og [Cooks politik om politiske interaktioner](#). Vi kan støtte kandidater eller organisationer efter vores valg gennem personlige bidrag eller

ved frivilligt arbejde, så længe vi adskiller vores personlige politiske aktiviteter fra vores arbejde. Dette er med til at sikre, at vi opretholder gennemsigtighed, ærlighed og integritet over for vores interessenter og hinanden. Politisk deltagelse skal overholde følgende principper:

- Vi respekterer alle vores kollegers politiske holdninger, selvom disse holdninger er forskellige fra vores, og vi påtvinger dem ikke vores synspunkter.
- Vi udfører ikke politiske aktiviteter i arbejdstiden og bruger ikke virksomhedens ressourcer såsom telefoner, computere eller andre forbrugsvarer.
- Vi bruger ikke Cooks brevpapir eller vores virksomheds mailadresse og henviser ikke til vores forretningsadresse eller titel, når vi udtrykker en personlig holdning (såsom et læserbrev) i et offentligt forum.
- Cook godtgør ikke udgifter til personlige politiske aktiviteter.
- Vi indhenter forudgående godkendelse gennem processen for offentliggørelse af interessekonflikter, **før** vi stiller op til valg eller bliver udnævnt eller valgt.
- Vi kontakter aldrig lovgivere på vegne af Cook eller udfører lobbyarbejde hos lovgivere i Cooks navn uden at indhente eksplicit godkendelse fra Government Affairs-teamet.

MILJØMÆSSIG BÆREDYGTIGHED

Cook er forpligtet til ansvarlig og bæredygtig forretningspraksis og stræber efter at forbedre vores resultater til gavn for vores medarbejdere, kunder, lokalsamfund og miljøet.

- Vi har gjort meget for at reducere vores **aftryk** på miljøet og afsøger flere måder til at forhindre forurening på, reducere affald og fremme bæredygtig brug af naturens ressourcer.
- Vi anvender strategier til løbende at forbedre vores bæredygtighedsindsats på vores anlæg, produkter, emballage, drift og forsyningskæde.
- Vi bruger energi klogt og effektivt og anvender teknologi til at minimere miljøpåvirkningen.
- Vi overholder gældende miljølove og -forordninger.
- Vi uddanner medarbejdere, hvis arbejde påvirker overholdelse af miljøbestemmelser.
- Vi uddanner vores medarbejdere og informerer eksterne interessenter om vores bæredygtighedsindsats.
- Vi fremmer miljømæssig bæredygtig praksis og fællesskaber.
- Vi engagerer vores forsyningskæde i at understøtte vores bæredygtighedsindsats

Vores fremtid er afhængig af bæredygtig udvikling af sundhedsydelse for vores kunder og patienter og miljøet.

SAMFUNDSENGAGEMENT OG VELGØRENHED

Hos Cook Medical bestræber vi os på at være en god nabo i de lokalsamfund, hvor vi bor og arbejder. Vi anerkender muligheden og forpligtelsen til at hjælpe lokalsamfund med at

udvikle sig og blomstre. Helt fra begyndelsen indførte Cook-familien en helt særlig ånd med et stærkt engagement i lokalsamfundet. At være en god nabo gennem filantropi, frivillighed og engagement i sociale virksomheder et centralt vidnesbyrd om, hvem vi er.

Cooks indflydelse strækker sig længere end vores produkter og de patienter, vi betjener. Vores bestræbelser på at være en god og ansvarlig virksomhedsnabo har en positiv social indflydelse på enkeltpersoners liv og hjælper med at opbygge bedre lokalsamfund.

Medarbejdernes frivillige arbejde og bidrag

Cook Medical opfordrer medarbejderne til at give tilbage til vores lokalsamfund ved at arbejde frivilligt for organisationer, donere til indsamlinger og deltage i virksomhedens opsøgende indsats. Sådan sikrer vi, at vores bidrag er lovligt og gavnligt:

- Vi sikrer, at alle bidrag og velgørenhedsindsatser er lovlige og etiske.
- Vi bruger ikke virksomhedens ressourcer til personligt at støtte velgørende eller andre almennyttige institutioner, der ikke specifikt er sanktioneret eller støttet af Cook Medical.
- Vi søger om godkendelse, før vi bruger virksomhedens ressourcer, fungerer som virksomhedens repræsentant eller donerer noget i Cook Medicals navn.
- Vi udnytter mulighederne hos Cook Medical til at give tilbage, såsom frivillige initiativer og programmer om matchende donation fra virksomheden.
- Vi opfordrer hinanden til at deltage som frivillige og støtte værdige formål.

Kontakt den juridiske afdeling eller [E&C Helpline](#), hvis du har spørgsmål om tilladt brug af virksomhedens ressourcer.

Cook Medical stræber efter at tilbyde en sikker og sund arbejdsplads for medarbejdere, kunder

og besøgende på sine lokaliteter. Alle ledere har ansvaret for at sikre ordentlige sikkerheds- og sundhedsforhold for deres medarbejdere. Ledelsen er forpligtet til at opretholde industristandarderne inden for alle områder af medarbejdernes sikkerhed og sundhed, herunder industriel hygiejne, ergonomi og sikkerhed. For at understøtte denne forpligtelse er vi ansvarlige for at overholde alle sikkerheds- og sundhedsregler, praksis og love, der gælder for vores job, og for at tage de nødvendige forholdsregler for at beskytte os selv, vores kolleger og besøgende. Vi er også ansvarlige for øjeblikkeligt at indberette ulykker, skader, erhvervs sygdomme og usikker praksis eller forhold til vores overordnede. Som det er tilfældet med enhver overtrædelse af det etiske regelsæt, har vi et ansvar for at indberette enhver usikker adfærd eller tilstand, uanset om vi er direkte involveret eller vidne til den.

Stofmisbrug og stof- og alkoholfri arbejdsplads

Cook Medical stræber efter at opretholde en arbejdsplads, der er fri for ulovlig brug, besiddelse, salg eller distribution af alkohol eller kontrollerede stoffer. Lovlige eller ulovlige stoffer må ikke anvendes på en måde, der forringer en persons udførelse af tildelte opgaver.

Cook Medical forbeholder sig retten til at få enhver medarbejder testet, hvis der er begrundet mistanke om, at medarbejderen er påvirket af stoffer eller alkohol. Hvis vi er vidne til, at en medarbejder er påvirket og derfor muligvis bringer andres sikkerhed eller Cook Medicals forretningsinteresser i fare, skal vi straks indberette det. Enhver, der har et problem relateret til alkohol eller stoffer, kan søge hjælp hos Employee Assistance Program eller en anden kvalificeret fagperson.

Vold på arbejdspladsen

Medarbejdere, kunder og besøgende har strengt forbud mod at medbringe skydevåben eller andre våben på virksomhedens område, medmindre andet er tilladt ved lov. Derudover tolererer vi ikke handlinger eller trusler om vold, herunder ekstreme eller upassende verbale eller fysiske trusler, intimidering, chikane og/eller tvang. Adfærd, der truer sikkerheden for mennesker eller ejendom, eller potentielt kan resultere i vold, skal straks indberettes til din overordnede, sikkerhedsafdelingen eller HR.

HANDELS COMPLIANCE

Cook Medical er ansvarlig for at overholde nationale og globale regler, herunder import- og eksportlove, der vedrører international handel, der involverer materialer, produkter, tjenester og teknologi. Disse regler er komplekse og kan hurtigt ændres, efterhånden som regeringer reagerer på deres politiske og sikkerhedsmæssige forhold. Når vi er involveret i international handel, er det vores ansvar at kende, forstå og følge de love, der gælder for vores arbejde og overførsel af varer og tjenester på tværs af landegrænser. Vi forventer også, at vores

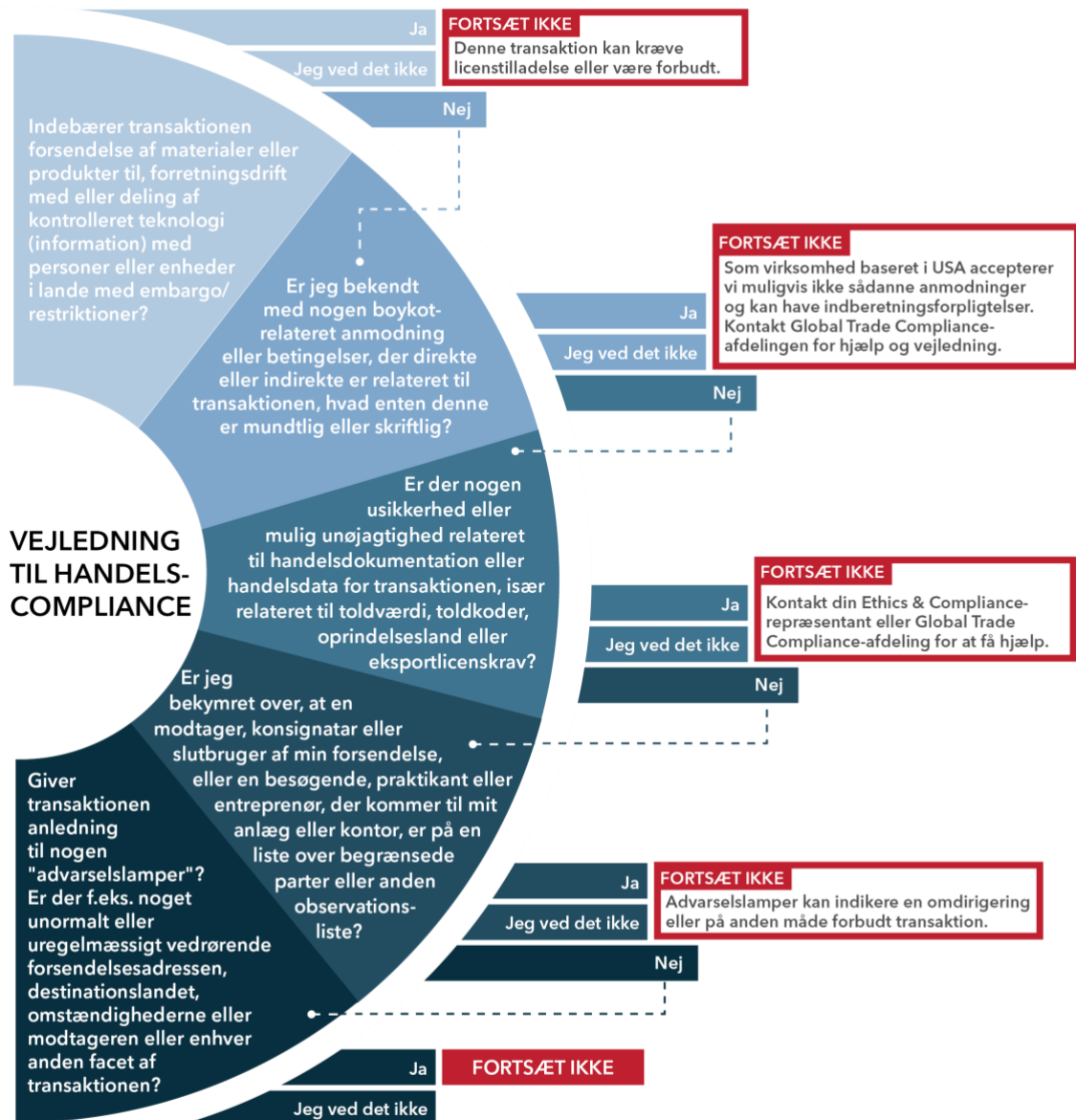
leverandører kender, forstår og følger de love, der gælder for deres produkter og tjenester i deres forhold til Cook Medical og andre.

Når vi er involveret i international handel, skal vi (og vores leverandører) angive nøjagtige produktbeskrivelser, tarifklassifikationer, værdiansættelse og oprindelsesland for alle varer, der er involveret i import- og eksporttransaktioner, som det er påkrævet. Disse regler gælder i alle sammenhænge, herunder, men ikke begrænset til, salg, levering af evaluerings- og demonstrationsprodukter, råvarer, forsknings- og udviklingsprojekter og donationer. Hvis du har et spørgsmål eller en bekymring, skal du straks indberette dette til din overordnede, HR, Trade Compliance eller E&C Helpline.

Handel med visse lande eller personer kan være omfattet af restriktioner eller forbud gennem økonomiske og andre sanktioner. Der skal udføres rettidig omhu før enhver transaktion, der har et internationalt element, for at fastslå om nogen parter i transaktionen er omfattet af restriktioner eller forbudt fra en myndigheds nationale sanktionsprogram.

Antiboykot

Amerikanske antiboykotlove forbyder enkeltpersoner og enheder, inklusive deres udenlandsk ejede datterselskaber, at deltage i boykotter, som USA ikke støtter. Antiboykotlove hjælper med at forhindre amerikanske virksomheder og deres datterselskaber i at blive brugt til at implementere andre nationers politikker, som er i modstrid med USAs politik. Cook Medical efterlever ikke udenlandske boykotter, der ikke er godkendt af den amerikanske regering. Hvis du modtager en boykotrelateret anmodning, må du ikke svare og skal straks kontakte [Global Trade Compliance-afdelingen](#) for at få vejledning.



SOCIALE MEDIER

Sociale medier ændrer måden, som medarbejderne arbejder og interagerer med kunder, partnere og hinanden på. Cook Medical har truffet en strategisk beslutning om at engagere sig på sociale medier. Vi fortsætter dog med at promovere brugen af sociale medier på en ansvarlig, lovlige og professionel måde, som blandt andet omfatter at følge relevante databeskyttelseslove. For at hjælpe medarbejderne med at undgå de negative aspekter af sociale medier har Cook en politik om sociale medier. Nedenfor findes nogle retningslinjer, der skal følges, fra denne politik:

- Medarbejderne er personligt ansvarlige for det indhold, de offentliggør på enhver social medieplatform.
- Medarbejderne må ikke skrive om Cook-produkter, brandnavne eller indsende billeder af produkter på nogen social platform, herunder private/lukkede grupper.

- Medarbejderne skal respektere andres privatliv og fortrolighed, herunder patienter, kunder og Cook-medarbejdere. For mere information henvises der til [politikken om sociale medier](#).*

*Bemærk: For at få adgang til linket skal du have fjernadgang via din Cook-konto på GlobalProtect.

VALG OG BRUG AF TREDJEPARTER

Tredjeparter, der arbejder med os, herunder leverandører, forhandlere, distributører, konsulenter, midlertidige kontraktansatte og agenturer, er kontraktligt forpligtet til at følge EAS, etisk forretningspraksis og [CWS-krav](#) for arbejdskraft, sundhed og sikkerhed, miljøbeskyttelse og administrationssystemer. Tredjeparter, der arbejder med Cook, skal have de relevante kontrakter på plads, før arbejdet påbegyndes. Når vi identificerer potentielle tredjeparter, vi arbejder med, tager vi skridt til at mindske risikoen ved at udføre rettidig omhu og baggrundstjek for at lære vores forretningspartnere bedre at kende og få en bedre forståelse af markedet for medicinsk udstyr og sundhedspleje.

Fair omgang med kunder, leverandører og konkurrenter

Cook er forpligtet til at handle retfærdigt over for sine medarbejdere, kunder, leverandører og konkurrenter. Vi forventes at promovere Cook-produkter og -tjenester på en måde, der er i overensstemmelse med vores kunders behov og mål, samt at give tilstrækkelig information til at give kunderne mulighed for at træffe informerede beslutninger frivilligt og uden nogen form for tvang eller unødigt påvirkning.

Vi har forbud mod at drage uretmæssig fordel af nogen gennem manipulation, fortielse, misbrug af fortrolige oplysninger, vildledende fremstilling af væsentlige fakta eller anden uretmæssig handelspraksis.

Det er vores ansvar at repræsentere Cook og vores produkter nøjagtigt i vores markedsførings-, reklame- og salgsfremmende aktiviteter.



Reklame- og salgsfremmende materialer skal være sandfærdige og ikke-vildledende, og alle påstande om Cook-produkter skal underbygges med passende dokumenterede beviser. Markedsføringsmateriale til produkter skal godkendes gennem Cook Medicals funktionelle verifikationsprocedure, før det bruges eksternt.

Markedsføring og salg af medicinske produkter skal følge reglerne i det land, hvor produkterne sælges. Alle Cook-virksomheder, der markedsfører og sælger medicinsk udstyr, alle Cook-medarbejdere og alle Cook-distributører skal forpligte sig til kun at markedsføre og sælge vores medicinske produkter til produktets godkendte tilsigtede anvendelser, nogle gange kaldet

"on-label", som bestemmes af myndighederne i de lande, hvor det medicinske produkt er registreret og tilgængeligt til salg. Vi har også forbud mod at promovere produkter, før vi har modtaget den korrekte myndighedsgodkendelse.

Nogle gange er det nødvendigt at foretage sammenligninger mellem vores produkter og vores konkurrenters produkter. Når vi gør det, kommer vi med faktuelle og nøjagtige udsagn, som kan underbygges med det passende niveau af dokumenteret evidens.

OFFENTLIGE KUNDER OG ENTREPRISEKONTRAKTER

Når vi handler med føderale, statslige eller lokale myndigheder, skal vi sikre, at alle erklæringer og udsagn, herunder omkostninger og andre økonomiske data, til offentlige indkøbere, er nøjagtige og sandfærdige. Hvis vores opgave direkte involverer det offentlige, eller hvis vi er ansvarlige for, at nogen arbejder med det offentlige på vegne af Cook, skal vi være opmærksomme på de særlige regler og bestemmelser, der gælder for vores offentlige kunder. Vi skal træffe yderligere foranstaltninger for at forstå og overholde disse krav og skal undgå enhver adfærd, der kan forekomme upassende, når vi handler med embedsmænd og offentligt ansatte. Betalinger, gaver eller andre tjenester, der gives til embedsmænd eller offentligt ansatte, er strengt forbudt, da de kan tolkes som et middel til indflydelse eller bestikkelse. Hvis disse aktiviteter ikke undgås, kan Cook blive idømt betydelige bøder og straffe. Af disse grunde skal ethvert salg af vores produkter eller tjenester til føderale, statslige eller lokale myndigheder ske i overensstemmelse med Cooks politik.

STATSLIGE ANMODNINGER OG STÆVNINGER

I overensstemmelse med Cook-værdien om at være gennemsigtig (Be Transparent) er vores mål at dele information på passende vis med dem, der har brug for det. Hvis du er bekymret

over en mulig overtrædelse af en føderal, statslig eller lokal lovgivning, regel eller regulering, er den bedste praksis at indbringe denne bekymring til din Ethics & Compliance-repræsentant. Du har dog tilladelse til at indberette disse bekymringer til det relevante statslige eller regulerende organ, hvis du vælger det, og du er ikke forpligtet til at underrette Cook om, at du har gjort det. Se Cooks [globale whistleblower-politik](#)* for at få flere oplysninger.

*Bemærk: For at få adgang til linket skal du have fjernadgang via din Cook-konto på GlobalProtect.

Hvis du bliver kontaktet af retshåndhævende myndigheder eller andre embedsmænd med hensyn til dine forpligtelser, skal du straks kontakte den juridiske afdeling. Den juridiske afdeling vil rådgive dig om, hvordan du bedst reagerer og kan udstede en dokumenttilbageholdelse for at sikre, at alle relevante oplysninger gemmes og er tilgængelige efter behov. Som beskrevet i [Cooks procedure for dokumenttilbageholdelse](#) skal medarbejdere, der modtager et påbud om dokumenttilbageholdelse, gemme alle relevante data i en bestemt periode.

BEDRAGERI

Det er aldrig acceptabelt at deltage aktiviteter, der involverer tyveri, bedrageri, underslæb, afpresning eller uretmæssig tilegnelse af ejendom, uanset hvor lille vores rolle er. Bedrageri er, når nogen hjælper med at skjule, ændre, forfalske eller udelade oplysninger i journaler, enten til Cooks fordel eller efter anvisning fra andre. Vi skal altid nægte at deltage i tvivlsomme aktiviteter og skal følge op på enhver mistanke.

MENNESKERETTIGHEDER OG ARBEJDSMARKEDSRETTIGHEDER

Cook går stærkt ind for grundlæggende menneskerettigheder og mener, at alle rundt om i verden skal behandles med værdighed, retfærdighed og respekt. Vi forventer, at vores leverandører og direkte kontrahenter fremmer deres medarbejders sundhed og sikkerhed og arbejder i overensstemmelse med menneskerettighedslovgivningen. Vi er også forpligtet til ansvarligt indkøb af mineraler gennem hele vores forsyningskæde. Cook benytter sig ikke af og tolererer heller ikke slavearbejde eller menneskehandel, og vi fordømmer usikre arbejdsforhold eller nedværdigende behandling af enkeltpersoner.

Vi er forpligtet til at følge alle gældende love og regler om arbejdskraft, løn og arbejdstid. Enhver Cook-medarbejder eller tredjepartsleverandør, der er betalt baseret på arbejdstimer, skal rapportere og registrere al arbejdet nøjagtigt i overensstemmelse med fastsatte lokale procedurer.

UNDTAGELSESBESTEMMELSE

Cook vil kun tillade undtagelser fra de politikker, der er angivet i dette regelsæt, hvor omstændighederne berettiger til at give en undtagelse baseret på Cooks bedste interesser. Enhver undtagelse vedrørende en medarbejder skal godkendes af Chief Ethics & Compliance Officer samt af virksomhedens President. Der kan kun gøres undtagelser fra regelsættet for direktører og ledende medarbejdere af de medlemmer af bestyrelsen, der ikke er involveret i den mulige undtagelse, og dette skal straks oplyses, som det er påkrævet i henhold til lovgivningen eller forordninger.