

2024



Código de conducta

Carta de presentación de la dirección	5
Propósito	7
Ámbito de aplicación.....	7
Directrices para la toma de decisiones éticas	9
Responsabilidades de los empleados	10
Cumplimiento de las leyes y reglamentos pertinentes.....	10
<i>No se calle.....</i>	<i>10</i>
<i>Obligación de informar y canales de información.....</i>	<i>10</i>
Investigación de las denuncias de conducta indebida	11
<i>Anonimato y confidencialidad.....</i>	<i>11</i>
<i>Acusaciones falsas</i>	<i>11</i>
<i>Política de no represalias</i>	<i>11</i>
<i>Autodenuncia.....</i>	<i>11</i>
Responsabilidades del superior.....	13
Conflictos de intereses	13
<i>Intereses financieros.....</i>	<i>13</i>
<i>Negocios externos y otros intereses</i>	<i>13</i>
<i>Cargos externos en consejos de administración, directivos y fideicomisarios</i>	<i>13</i>
<i>Relaciones familiares y personales externas a Cook</i>	<i>15</i>
<i>Relaciones familiares y personales dentro de Cook.....</i>	<i>15</i>
Información confidencial empresarial de Cook.....	15
Lucha contra el soborno y la corrupción (ABAC)	17
<i>Interacciones empresariales éticas</i>	<i>17</i>
Regalos y actividades de ocio.....	18
<i>¿Qué se considera un regalo?.....</i>	<i>18</i>
<i>¿Qué se considera una comida de negocios legítima?</i>	<i>18</i>
<i>¿Qué se considera ocio y esparcimiento?.....</i>	<i>19</i>

<i>Está permitido participar en una interacción empresarial cuando la interacción:</i>	19
<i>No está permitido:</i>	19
Defensa de la competencia y competencia leal	19
<i>Infracciones de las normas antimonopolio y de competencia leal que no afectan a los competidores</i>	20
Inteligencia competitiva	21
Protección de la propiedad intelectual y la información confidencial	22
<i>Información confidencial</i>	22
<i>Propiedad intelectual (IP) y protección de la IP</i>	24
<i>Compartir con permiso</i>	24
<i>Comunicación con el exterior</i>	24
Protección de los activos y recursos de la empresa	25
Gestión de registros	26
Privacidad de los datos	27
<i>Legislación y requisitos sobre protección de datos</i>	28
Diversidad, igualdad e inclusión (DEI)	29
<i>Igualdad de oportunidades</i>	30
<i>Lucha contra la discriminación y el acoso</i>	32
Actividad política personal con directrices éticas	32
Sostenibilidad medioambiental	33
Compromiso con la comunidad y beneficencia	33
<i>Voluntariado y contribución de los empleados</i>	35
Promover la seguridad y la salud en el trabajo	35
<i>Abuso de sustancias y lugar de trabajo sin alcohol ni drogas</i>	35
<i>Violencia en el lugar de trabajo</i>	37
Cumplimiento de la normativa comercial	37
<i>Lucha contra los boicots</i>	37
Redes sociales	38
Selección y utilización de terceros	39
<i>Trato justo con clientes, proveedores y competidores</i>	39
Publicidad y marketing veraces	39
Cientes gubernamentales y contratación pública	40
Solicitudes y citaciones del Gobierno	40

Fraude	42
Derechos humanos y trabajo justo	42
Excepciones	42



Estimados colegas:

*Mientras miramos al futuro y avanzamos en nuestro plan a medio plazo, es crucial que sigamos manteniendo nuestra reputación de empresa ética y respetada. Parte de lo que hace que trabajar en Cook sea especial es la forma en que nos relacionamos entre nosotros, con nuestras comunidades, con nuestros clientes y con quienes nos asociamos para suministrar productos a los pacientes. No es solo lo **que** hacemos, sino **cómo** lo hacemos. Cook lleva más de 60 años haciendo negocios con la máxima integridad y estándares éticos, y somos responsables de actuar en consonancia con nuestros valores.*

El Código de conducta sienta las bases de cómo esperamos que se comporten todos los empleados, independientemente del lugar que ocupemos en la organización. El Código de conducta es nuestro control del cumplimiento: ¿Están permitidas nuestras acciones? ¿Se nos permite realizar negocios de esta manera? Los valores de Cook son nuestro control ético: ¿Son éticas nuestras acciones? ¿Estamos actuando con integridad? ¿Podemos estar orgullosos de lo que hacemos?

Como recordatorio, si alguna vez no está seguro de si una acción es ética o si tiene alguna pregunta sobre si se está presentando una conducta ética, debe hablar con su responsable o con un representante de Ética y cumplimiento. Las posibles infracciones también pueden denunciarse anónimamente en la Línea de ayuda de Ética y cumplimiento en CookHelpline.EthicsPoint.com.

Ahora, más que nunca, construir una gran empresa exige un compromiso inquebrantable con los estándares éticos más estrictos. Cada uno de nosotros desempeña un papel en la consecución de nuestra visión de futuro, y todos somos responsables de reflejar nuestros valores en nuestras actividades e interacciones empresariales.

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

Pete Yonkman
President
Cook Group y Cook Medical

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

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

Nuestros valores



Actuar con integridad

Utilizamos nuestros elevados estándares éticos y valores fundamentales para guiar nuestras decisiones y acciones.

Exigir calidad

Nos exigimos los máximos niveles de calidad porque sabemos que todo lo que hacemos repercute en la vida de alguien.

Ofrecer transparencia

Actuamos con sinceridad y compartimos información con las personas implicadas.

Contribuir

Creemos en el fortalecimiento de nuestras comunidades compartiendo nuestro tiempo, habilidades y recursos.

Tratar a todos con respeto

Nos respetamos mutuamente y respetamos a nuestros socios comerciales estando abiertos a diferentes ideas y perspectivas y apreciando las contribuciones de cada persona.

Solucionar problemas de forma conjunta

Abordamos la innovación escuchando para comprender primero y, luego, creando una solución.

Mejorar continuamente

Aprendemos de los datos, la experiencia, los comentarios y de los demás para evolucionar y mejorar constantemente nuestra forma de trabajar.

Cook se asienta sobre una base de sólidos valores y prácticas empresariales éticas. Nuestras normas de conducta empresarial nos sirven de importante recurso para apoyar nuestra toma de decisiones cotidiana. Nuestros valores son la base de la confianza y el éxito que observamos en nuestras relaciones con clientes, proveedores y entre nosotros mismos. Nuestra reputación procede de la suma de nuestras acciones individuales. La mala conducta de uno solo de nosotros puede eclipsar el duro trabajo de miles.

El Código de conducta tiene por objeto prevenir las infracciones y promover:

- Las conductas honestas y éticas, incluida la gestión ética de los conflictos de intereses reales o aparentes entre las relaciones personales y profesionales.
- Una cultura integradora, en la que valoramos nuestras diferencias, nos tratamos con respeto y acogemos todas las ideas y opiniones.
- La divulgación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en los informes y documentos que presentamos a los organismos reguladores y en nuestras demás comunicaciones públicas.
- Cumplimiento de las Normas externas aplicables (EAS).
- La pronta notificación interna de las infracciones del presente Código.
- Responsabilidad por el cumplimiento de este Código, de las EAS y de nuestros valores.

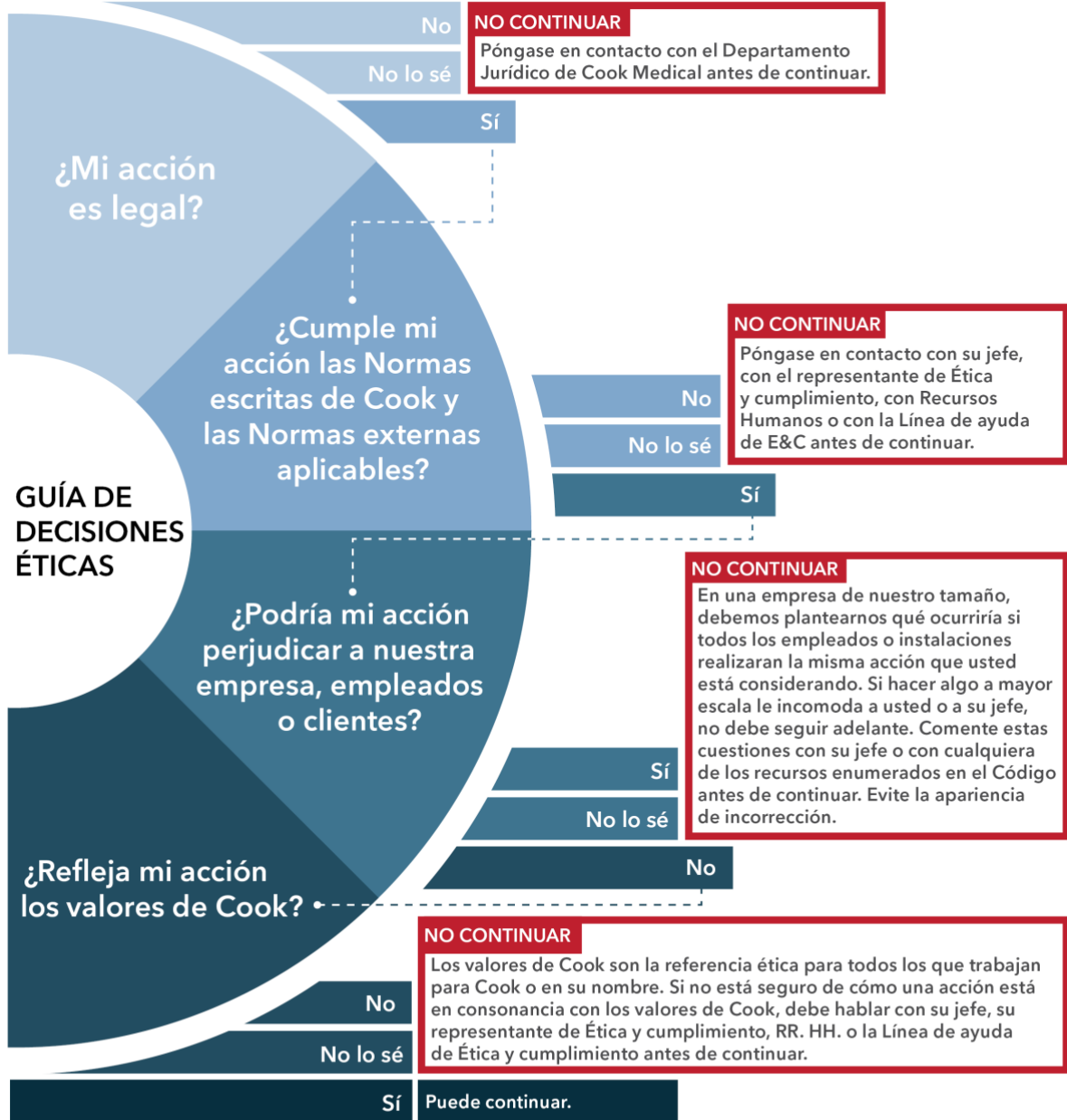
Este Código debe ayudar a guiar nuestra conducta cuando hacemos negocios. Muchos de los principios aquí descritos son de carácter general, y no se contemplan todas las situaciones posibles. Use el sentido común y el buen juicio al aplicar este Código. Por supuesto, ninguno de nosotros tiene todas las respuestas, y es comprensible, siempre que busquemos las mejores respuestas disponibles. Este Código no es la única fuente de orientación e información sobre la conducta de nuestra empresa. Debemos consultar las políticas y procedimientos pertinentes en áreas específicas según corresponda.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código se aplica a todo el personal de Cook Medical, incluidos el consejo de administración y todos los directivos y empleados de la empresa y sus filiales, así como los contratistas externos, cuando realizan trabajos para Cook Medical. A todos se les aplican los mismos elevados estándares éticos, independientemente del puesto o nivel en la empresa. Es responsabilidad de cada uno de nosotros familiarizarnos con las Normas escritas de Cook (CWS) que correspondan a nuestras funciones laborales. Las Normas escritas de Cook incluyen la documentación publicada dentro del sistema de gestión de políticas empresariales (BPMS) de Cook Group, el sistema de gestión de Cook Medical (CMMS), los manuales del empleado de Cook Medical o cualquier otro método formal de establecimiento de requisitos para los empleados de Cook.

DIRECTRICES PARA LA TOMA DE DECISIONES ÉTICAS

Somos responsables de reconocer las cuestiones éticas y reflejar los valores de Cook en todas las actividades empresariales de Cook, pero no todas las circunstancias con las que nos encontramos son sencillas.



RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS

Como parte de Cook Medical, se espera que cumpla tanto la letra como el espíritu del Código. Esto significa que debe comprender y cumplir las normas que se apliquen a su trabajo, aunque se sienta presionado para hacer lo contrario. La mejor manera de ayudar a garantizar que defendemos nuestros valores y cumplimos el Código de conducta es que cada uno de nosotros lo asuma como una responsabilidad personal.

El Código también le exige que busque orientación si tiene preguntas o dudas, y que coopere plenamente en cualquier investigación de presuntas infracciones del Código que puedan surgir en el curso de su trabajo.

Periódicamente, se le puede pedir que proporcione una certificación por escrito de que ha revisado y comprendido el Código de conducta de Cook Medical, que cumple sus normas y que no tiene conocimiento personal de ninguna infracción del Código por parte de terceros. Esta certificación es su compromiso de estar a la altura del Código y sus expectativas y de plantear con prontitud cualquier situación que considere que pueda infringir el Código.

Los empleados que infringen el Código se ponen en peligro a sí mismos, a sus compañeros y a Cook, y están sujetos a medidas disciplinarias que pueden llegar al despido.

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y REGLAMENTOS PERTINENTES

Las operaciones y los empleados de Cook están sujetos a las leyes de los países y jurisdicciones en los que operamos. Es importante que conozca, y nunca infrinja intencionadamente, las leyes y reglamentos pertinentes. Debe comprender que las infracciones de las leyes o reglamentos también pueden dar lugar a procedimientos y sanciones legales, incluidas, en algunas circunstancias, sanciones civiles y penales que podrían afectarle personalmente, además de ser un riesgo de consecuencias adversas para Cook. También debe estar atento a los cambios en la legislación o a los nuevos requisitos que puedan afectar a su unidad de negocio.

No se calle

En Cook, nuestro objetivo es hacer negocios siguiendo los más altos niveles de ética, honradez e integridad. Cada uno de nosotros es responsable de seguir las Normas escritas de Cook (CWS) y las EAS. Cook cree que cualquier empleado con conocimiento de alguna irregularidad no debe permanecer en silencio. Aunque no tenga todos los detalles relacionados con el hecho que le preocupa, es su deber plantearlo y permitir que Cook investigue.

Obligación de informar y canales de información

Todos los empleados de Cook están obligados a actuar de buena fe y a denunciar las infracciones o sospechas de infracción de las CWS o de las EAS.

Si tenemos preguntas, dudas o necesitamos informar de una infracción confirmada o sospecha de infracción, debemos hablar de ello con nuestro supervisor, cualquier miembro

del equipo directivo, un representante de Recursos Humanos o nuestro representante de Ética y cumplimiento, o ponernos en contacto con la Línea de ayuda de Ética y cumplimiento global, donde podemos informar de nuestra preocupación de forma confidencial o anónima.

Los números gratuitos y las instrucciones de marcación pueden encontrarse en la [Línea de ayuda de E&C](#) al iniciar una denuncia.

El único requisito para plantear una preocupación es actuar de buena fe, lo que significa ser sinceros y facilitar toda la información de que dispongamos.

INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS DE CONDUCTA INDEBIDA

Una investigación es una indagación de buena fe, razonable y sistemática destinada a llegar a una conclusión racional sobre los hechos subyacentes y la verdad última de una alegación.

Cook ha establecido procesos y procedimientos para ayudar a garantizar que todas las investigaciones internas se lleven a cabo de forma rápida, justa, objetiva, exhaustiva, profesional y por personal formado y cualificado.

Anonimato y confidencialidad

Cuando hacemos una denuncia a E&C, a Recursos Humanos o a través de la [Línea de ayuda de E&C](#), podemos optar por permanecer en el anonimato (cuando la ley lo permita), aunque se nos anima a identificarnos para facilitar la comunicación. Si damos a conocer nuestra identidad, E&C, Recursos Humanos y los investigadores tomarán todas las precauciones razonables para mantener nuestra identidad confidencial, en consonancia con la realización de una investigación exhaustiva y justa.

Acusaciones falsas

Cook protegerá a cualquier empleado que plantee una preocupación de forma sincera y de buena fe, pero constituye una infracción del Código realizar a sabiendas una acusación falsa, mentir a los investigadores, interferir o negarse a cooperar con una investigación. Informar de buena fe no significa que deba estar en lo cierto cuando plantee una preocupación; sin embargo, debe ser honesto y creer que la información que facilita es exacta.

Política de no represalias

Cook prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que denuncie o pregunte de buena fe sobre lo que se considera una actividad ilícita o ilegal, o que participe en una investigación o procedimiento relacionado con dicha actividad.

Cuando se plantee una preocupación de buena fe, no se tolerará ninguna represalia contra esa persona. Cualquier sospecha de represalia debe comunicarse inmediatamente a la dirección, a RR. HH., a E&C o a la [Línea de ayuda de E&C](#). Para obtener más información sobre la política de no represalias y ejemplos de en qué puede consistir una represalia, consulte la [Política de no represalias de Cook](#).

Autodenuncia

Nada de lo dispuesto en este Código de conducta eximirá a ninguna persona de su propia conducta indebida ni la protegerá de medidas disciplinarias como resultado de la autodenuncia de dicha conducta indebida. Sin embargo, el hecho de que una persona haya denunciado por sí misma su propia infracción se tendrá en cuenta a la hora de determinar una respuesta adecuada.

Como superior tiene la responsabilidad especial de crear una cultura de confianza y ética en sus equipos. Su forma de actuar refuerza su compromiso con los valores y principios de la empresa y establece las normas de comportamiento ético y confianza que debe seguir su equipo. El éxito de Cook depende del fomento de un entorno de equipo en el que se espera el cumplimiento de las normas y el comportamiento ético es la norma. Bajo ninguna circunstancia puede pedir a su equipo que infrinja la ley o vulnere los valores, políticas y procedimientos de Cook.

CONFLICTOS DE INTERESES

Cook cree que las decisiones empresariales deben tomarse con integridad y no estar influenciadas por un conflicto de intereses. Se produce un conflicto cuando nuestros intereses, deberes, obligaciones o actividades personales, sociales, políticas o financieras, o los de un familiar, entran o pueden entrar en conflicto o ser incompatibles con los intereses de Cook. Los conflictos de intereses son una parte natural de tener relaciones e intereses fuera de Cook, y tener un conflicto no es necesariamente un problema, siempre que hagamos una divulgación rápida y completa de cualquier situación que pueda implicar un conflicto de intereses real o posible. Las preguntas sobre conflictos de intereses pueden enviarse a COIDisclosures@CookGroup.com.

Los conflictos de intereses pueden presentarse de diversas formas. En los apartados siguientes se describen algunos de los tipos más comunes. Para obtener más información, consulte la [Política de conflicto de intereses](#). *

*Tenga en cuenta que, para acceder al enlace, deberá tener acceso remoto a través de su cuenta Cook en GlobalProtect.

Intereses financieros

Los empleados deben actuar con cautela a la hora de obtener intereses económicos fuera de Cook, especialmente cuando dichos intereses impliquen o parezcan implicar el uso de información, propiedades o autoridad de Cook. El beneficio económico personal de los empleados debe estar claramente separado del interés superior de Cook.

Negocios externos y otros intereses

Los compromisos remunerados o no remunerados fuera de Cook pueden dar lugar a un conflicto de intereses o a la percepción de un conflicto de intereses. Se recomienda encarecidamente a los empleados que revelen cualquier actividad externa que pudiera percibirse como un conflicto de intereses.

Cargos externos en consejos de administración, directivos y fideicomisarios

Tiene obligación de revelar cualquier nombramiento en un consejo que se base en un puesto en Cook o en la experiencia en el sector de productos sanitarios. Algunos ejemplos de consejos pueden ser, entre otros, distribuidores, proveedores o vendedores de Cook, organizaciones sanitarias (HCO), organizaciones de pacientes y organismos gubernamentales. Estas actividades pueden plantear un conflicto de intereses si la actividad

es contraria a los intereses de Cook o interfiere en la capacidad de un empleado para dedicar el tiempo y el esfuerzo necesarios para desempeñar su trabajo. No está obligado a revelar la participación en consejos sin ánimo de lucro no relacionados con la actividad de Cook.

Relaciones familiares y personales externas a Cook

Puede surgir un conflicto si un familiar de un empleado o alguien con quien mantiene una relación personal posee o trabaja para una empresa que compite, hace negocios o pretende hacer negocios con Cook. También puede surgir un conflicto cuando un empleado tiene una estrecha relación personal con una parte interesada externa —por ejemplo, un organismo gubernamental o regulador (auditores)— que podría afectar o parecer que socava su juicio independiente en la dirección de los negocios de Cook.

Relaciones familiares y personales dentro de Cook

Cook es una empresa familiar, y muchos empleados tienen familiares que también son empleados. Determinadas situaciones o actividades que implican a familiares pueden representar un conflicto, que debe ser revelado, documentado y resuelto, antes de que los empleados participen en dichas actividades.

- Las relaciones familiares o personales en una relación de supervisión, subordinación o control deben revelarse tan pronto como las partes tengan conocimiento de ello.
- La implicación en cualquier decisión de contratación relativa a un familiar o a alguien con quien se tenga una relación personal (incluidas las contrataciones internas y externas, y los traslados internos) debe revelarse antes de participar en dicha actividad.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL EMPRESARIAL DE COOK

Los empleados de Cook están expuestos a una gran cantidad de información mientras realizan su trabajo. En ocasiones, podemos recibir información relacionada con otra empresa antes de que la información se haga pública a los inversores ordinarios. Parte de esa información puede considerarse significativa, o "sustancial", y podría ser importante para un inversor que esté sopesando comprar, vender o mantener valores de empresas que cotizan en bolsa con las que Cook hace negocios o puede estar estudiando una oportunidad de negocio.

Entre los ejemplos de información que podría ser sustancial nos encontramos la siguiente:

- Información sobre posibles operaciones empresariales, como una fusión, compra, venta o empresa conjunta
- Información sobre precios
- Resultados financieros o evolución de los dividendos
- Cambios importantes en la gestión
- Escasez o descubrimientos importantes de materias primas
- Desarrollos significativos de productos o procesos de fabricación
- Ganancia o pérdida de un cliente o proveedor importante
- Pleito importante o investigación regulatoria

No debemos utilizar ni compartir información confidencial en beneficio propio, ni negociar valores basándonos en información privilegiada, ni proporcionar dicha información confidencial o privilegiada a terceros.

Los negocios se deben conseguir de la forma correcta, no comprándolos.

Nos oponemos activamente al fraude, el soborno y la corrupción. Las leyes antisoborno, anticorrupción y anticomisiones ilegales exigen un compromiso por parte de cada uno de nosotros para evitar influencias indebidas en todas nuestras actividades empresariales. Familiarícese con estas leyes, como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU., la Ley de Soborno del Reino Unido, el Estatuto Antisoborno de EE. UU. y otras leyes pertinentes que se puedan aplicar a las actividades empresariales de Cook en todo el mundo, tanto para los empleados de Cook como para terceros que trabajen en nombre de Cook. Si tiene alguna pregunta o necesita orientación sobre la lucha contra el soborno o la corrupción, póngase en contacto con la [Línea de ayuda de E&C](#).

Esperamos los más altos estándares éticos en todas nuestras actividades empresariales. Además de respetar las EAS, debe defender las normas éticas de Cook y seguir las CWS, incluso cuando sean más estrictas que las costumbres o prácticas locales.

Todo el personal de Cook debe garantizar que los servicios prestados por terceros en nombre de Cook se lleven a cabo de forma que satisfagan nuestras expectativas y cumplan las EAS y las CWS. Debemos tomar medidas razonables para conocer a los terceros antes de contratarlos, pagar el valor justo de mercado por los servicios que prestan y documentar con precisión todos los pagos.

El soborno es ilegal en todas partes. Además, el soborno y la corrupción restringen el desarrollo económico y social; contribuyen a la pobreza, el hambre, las enfermedades y la delincuencia; crean entornos empresariales injustos y perjudican a los clientes.

No debe ofrecer, prometer, hacer, aprobar, proporcionar, solicitar, acordar recibir o aceptar pagos, regalos o cualquier cosa de valor con el fin de obtener o mantener una ventaja empresarial ilícita.

Interacciones empresariales éticas

Los buenos negocios exigen buen juicio: cumplimos las normas relativas a las interacciones comerciales y creamos colaboraciones basadas en la honradez y la confianza, no en favores.

Cuando hacemos negocios en nombre de Cook, debemos actuar de forma justa e imparcial. Esto significa utilizar el sentido común para evitar incluso la apariencia de que una

interacción empresarial ha influido o puede influir indebidamente en una decisión empresarial o en una compra.

Cook mantiene relaciones comerciales con funcionarios públicos, profesionales sanitarios (HCP) y otros socios comerciales. Participar en interacciones empresariales inapropiadas podría dar lugar a infracciones por soborno o comisiones ilegales y dañar el negocio y la reputación de Cook. Esta conducta puede infringir las EAS.

Cook ha establecido directrices relacionadas con las interacciones empresariales. Nuestras políticas, procedimientos y directrices relacionadas con la notificación de interacciones empresariales se han establecido para ayudar a garantizar que no proporcionamos ningún beneficio que pudiera interferir con el juicio de un profesional sanitario o que pudiera dar a Cook una ventaja empresarial injusta.

También se exige el estricto cumplimiento de la normativa local aplicable. Cuando existe un conflicto entre la política de Cook y la normativa local, debemos cumplir el requisito más estricto.

En ocasiones puede resultar difícil determinar cuándo una interacción empresarial cruza esta línea. Recuerde que aceptar regalos puede hacer creer a quien los da o recibe que tiene una influencia indebida o que el soborno es aceptable, por lo que debemos ser conscientes del mensaje que enviamos al hacer regalos.

REGALOS Y ACTIVIDADES DE OCIO

Los regalos y las actividades de ocio pueden crear buena voluntad en nuestras relaciones empresariales, pero también pueden dificultar la objetividad sobre la persona o empresa que los ofrece. Aunque Cook es consciente de que algunas tradiciones culturales permiten hacer regalos modestos, las leyes anticorrupción y de transparencia y varias normas del sector sanitario de todo el mundo prohíben hacer regalos a profesionales sanitarios (HCP), organizaciones sanitarias (HCO) o funcionarios públicos. Nuestra elección de proveedores, vendedores y socios debe basarse en factores objetivos como el coste, la calidad, el valor, el servicio y la capacidad de cumplimiento. Debemos evitar incluso la apariencia de tomar decisiones empresariales basadas en regalos recibidos a través de estas relaciones. Al trabajar con funcionarios públicos, debemos ser conscientes de que incluso ofertas sencillas como invitar a una comida o un refrigerio pueden ser inaceptables o incluso contrarias a la ley. Para más información, consulte el apartado de [lucha contra el soborno y la corrupción \(ABAC\)](#).

¿Qué se considera un regalo?

Un regalo es cualquier cosa de valor —incluidos artículos de marketing como camisetas con logotipos, muestras de agradecimiento como flores y cestas de fruta, o servicios como el uso de un coche— si no se espera que el destinatario pague por el artículo.

¿Qué se considera una comida de negocios legítima?

Una comida de negocios legítima es cualquier comida en la que el propósito de la misma sea tratar asuntos de Cook y los gastos relacionados sean razonables y no suntuosos.

¿Qué se considera ocio y esparcimiento?

El ocio y el esparcimiento son la asistencia o participación en cualquier evento —como un acontecimiento deportivo, un concierto o una obra de teatro— en el que no se espera que el beneficiario pague la entrada o el billete. Las actividades recreativas y de esparcimiento están prohibidas durante las interacciones con los HCP.

Está permitido participar en una interacción empresarial cuando la interacción:

1. Cumple las **Normas escritas de Cook**.
2. Se ajusta a la **legislación local** y a las **prácticas razonables y éticas** del sector.
3. Implica el pago de **gastos razonables** directamente relacionados con un propósito empresarial (como asistir a un seminario o conferencia relacionados con sus responsabilidades en nombre de Cook), siempre que obtenga primero la aprobación de su supervisor.
4. No crea ningún conflicto real de intereses o lealtad dividida.

No está permitido:

1. Aceptar dinero en efectivo o equivalentes, como **tarjetas regalo**.
2. Participar en **interacciones empresariales ilegales** que infrinjan las EAS.
3. Pedir o aceptar regalos o **servicios**, como el uso de un coche durante una visita a otra ciudad.
4. Aceptar cualquier cosa como condición **para obtener algo a cambio** (es inadecuado un regalo u otra interacción que le obligue o parezca obligarle a hacer o proporcionar algo a cambio).
5. Aceptar cualquier cosa que pueda hacer que el donante infrinja las normas o políticas de su propia empresa o institución.

Las interacciones empresariales en relación con eventos ocasionales relacionados con un contrato existente, como reuniones o cenas de revisión de programas, son comprensibles y, a falta de hechos que indiquen lo contrario, no infringen esta política.

No puede participar a sabiendas en interacciones empresariales que infrinjan las políticas o normas de conducta de la organización del socio.

Las interacciones con los HCP se rigen por las CWS. Los recursos se encuentran en el [sitio SharePoint de E&C](#) y deben seguirse cuando se interactúa con un HCP.

Las excepciones a las interacciones empresariales relacionadas con las CWS deben ser documentadas por la empresa y aprobadas por E&C.

Es política de Cook que todos los directores, ejecutivos y empleados cumplan las leyes antimonopolio y de competencia tanto internacionales como federales y estatales de Estados Unidos. Estas leyes prohíben los esfuerzos y las acciones para restringir o limitar la competencia entre empresas que, de otro modo, competirían por las oportunidades de negocio en el mercado. Las infracciones de las leyes antimonopolio y de competencia aplicables pueden dar lugar a sanciones penales y civiles. Debemos tener especial cuidado cuando interactuemos con empleados o representantes de los competidores de Cook. Debemos extremar las precauciones para evitar cualquier conversación inapropiada con nuestros competidores, especialmente en reuniones de asociaciones sectoriales u otros eventos industriales o comerciales en los que puedan interactuar competidores. Bajo ninguna circunstancia debemos hablar de clientes, clientes potenciales, precios, inteligencia de mercado u otros términos comerciales con ningún empleado o representante de nuestros competidores. Si no tenemos cuidado, podríamos descubrir que hemos infringido las leyes antimonopolio y de competencia si discutimos o llegamos a un acuerdo con un competidor en relación con lo siguiente:

- Precios o estrategia de precios
- Descuentos
- Condiciones de nuestras relaciones con los clientes
- Política de ventas
- Planes de marketing
- Información de mercado (incluida la inteligencia competitiva)
- Selección de clientes
- Asignación de clientes o zonas de mercado
- Condiciones contractuales y estrategias de contratación

Los acuerdos con los competidores no tienen que ser necesariamente acuerdos escritos para violar las leyes antimonopolio y de competencia aplicables. Los entendimientos informales, verbales o implícitos —por ejemplo, los guiños cómplices— también son infracciones. En EE. UU., las infracciones antimonopolio pueden ser perseguidas penalmente como delitos graves y pueden acarrear penas severas para Cook y cualquier asociado u otra persona que participe en una infracción.

Infracciones de las normas antimonopolio y de competencia leal que no afectan a los competidores

Dependiendo de las justificaciones empresariales y del efecto sobre la competencia, otras prácticas empresariales que no impliquen a competidores pueden dar lugar a infracciones civiles o penales de las leyes antimonopolio y de competencia. Estas prácticas comerciales inadecuadas incluyen, entre otras:

- Trato exclusivo
- Paquetización y/o empaquetado de ofertas
- Restricciones de reventa
- Descuento selectivo

Debe ponerse en contacto con el Departamento Jurídico si tiene alguna duda sobre la legalidad de las prácticas o conductas en virtud de las leyes antimonopolio y de competencia aplicables. Si tiene conocimiento de alguna posible infracción, póngase en contacto con el Departamento Jurídico o informe a través de la [Línea de ayuda de E&C](#).

INTELIGENCIA COMPETITIVA

La recopilación de información sobre nuestros competidores para uso interno de Cook, a menudo denominada inteligencia competitiva, es una práctica empresarial legítima. Hacerlo nos ayuda a seguir siendo competitivos en el mercado; sin embargo, nunca debemos utilizar medios ilegales o poco éticos para adquirir dicha información competitiva sobre otras empresas. Entre las fuentes legítimas de información sobre la competencia se encuentran las noticias, las encuestas del sector, las exposiciones de los competidores en conferencias y ferias comerciales, y la información disponible públicamente, incluida la que se encuentra en Internet. También podemos obtener información sobre la competencia adecuadamente de clientes y proveedores (a menos que se les prohíba compartir la información) y obteniendo, en los casos apropiados, una licencia para utilizar la información o comprando efectivamente la propiedad de dicha información. Al trabajar con consultores, proveedores y otros socios, debemos asegurarnos de que entienden y siguen la política de Cook sobre la recopilación y el uso de información sobre la competencia.

Políticas de
seguridad

Clasificación
de datos

Política de redes
sociales



Información confidencial

Uno de los activos más importantes de Cook es nuestra información confidencial. Como empleados de Cook, es posible que conozcamos información confidencial y sujeta a derechos de propiedad. También podemos obtener información antes de que se haga pública. Los empleados que hayan recibido o tengan acceso a información confidencial deben procurar mantener la confidencialidad de dicha información. La información confidencial puede incluir información no pública que podría ser de utilidad para los competidores o perjudicial para Cook o sus clientes si se divulgara, como, por ejemplo:

- Planes de negocio, marketing y servicios
- Información financiera
- Arquitectura de productos
- Códigos fuente
- Ideas de ingeniería y fabricación
- Diseños
- Bases de datos
- Listas de clientes
- Estrategias de precios
- Datos personales
- Información de identificación personal de nuestros empleados, clientes u otras personas (como nombres, direcciones, números de teléfono y números de la seguridad social).
- Tipos similares de información que nos proporcionan nuestros clientes, proveedores y socios.

Debemos mantener la confidencialidad de la información confidencial y sujeta a derechos de propiedad, a menos y hasta que dicha información se divulgue a través de los canales aprobados (por ejemplo, mediante un comunicado de prensa o una comunicación formal de un miembro de la alta dirección). Tenga siempre presente que la información confidencial, privada o delicada no debe introducirse ni cargarse en ninguna herramienta pública de IA generativa. Los materiales que contengan información confidencial, como cuadernos, teléfonos móviles y ordenadores portátiles, deben guardarse de forma segura. Queda prohibida la publicación o diálogo no autorizado en Internet sobre cualquier información relativa a nuestro negocio, información o posibles clientes. No podemos hablar de nuestra empresa, información o posibles clientes en ninguna "sala de chat" a la que puedan acceder personas ajenas a nuestra empresa ni en ningún foro que no cumpla la política de seguridad informática de Cook Medical, independientemente de si utilizamos nuestro propio nombre o

un seudónimo. Todos los correos electrónicos, mensajes de voz y otras comunicaciones de la empresa se consideran confidenciales y no deben reenviarse ni difundirse fuera de Cook, excepto cuando sea necesario para fines empresariales legítimos.

Propiedad intelectual (IP) y protección de la IP

La *propiedad intelectual* se refiere a las creaciones de la mente humana protegidas por diversas leyes nacionales y tratados internacionales. La propiedad intelectual de Cook es uno de nuestros activos más valiosos. La propiedad intelectual incluye derechos de autor, patentes, marcas comerciales, secretos comerciales, derechos sobre diseños, logotipos, conocimientos especializados y otra propiedad industrial o comercial intangible. Debemos proteger y, en su caso, hacer valer nuestros derechos de propiedad intelectual. También respetamos la propiedad intelectual de terceros. La política de Cook es no infringir a sabiendas los derechos de propiedad intelectual de terceros. Los empleados y otras personas que trabajen en nombre de Cook deben revelar inmediatamente a Cook, por escrito, cualquier producto de trabajo de este tipo y cooperar con nuestros esfuerzos para obtener la protección de la propiedad intelectual para nuestra empresa. Para ayudar a garantizar que nuestra empresa reciba los beneficios del trabajo realizado por consultores u organizaciones externos o en colaboración con ellos, es esencial que exista un acuerdo o autorización adecuados antes de que comience cualquier trabajo.

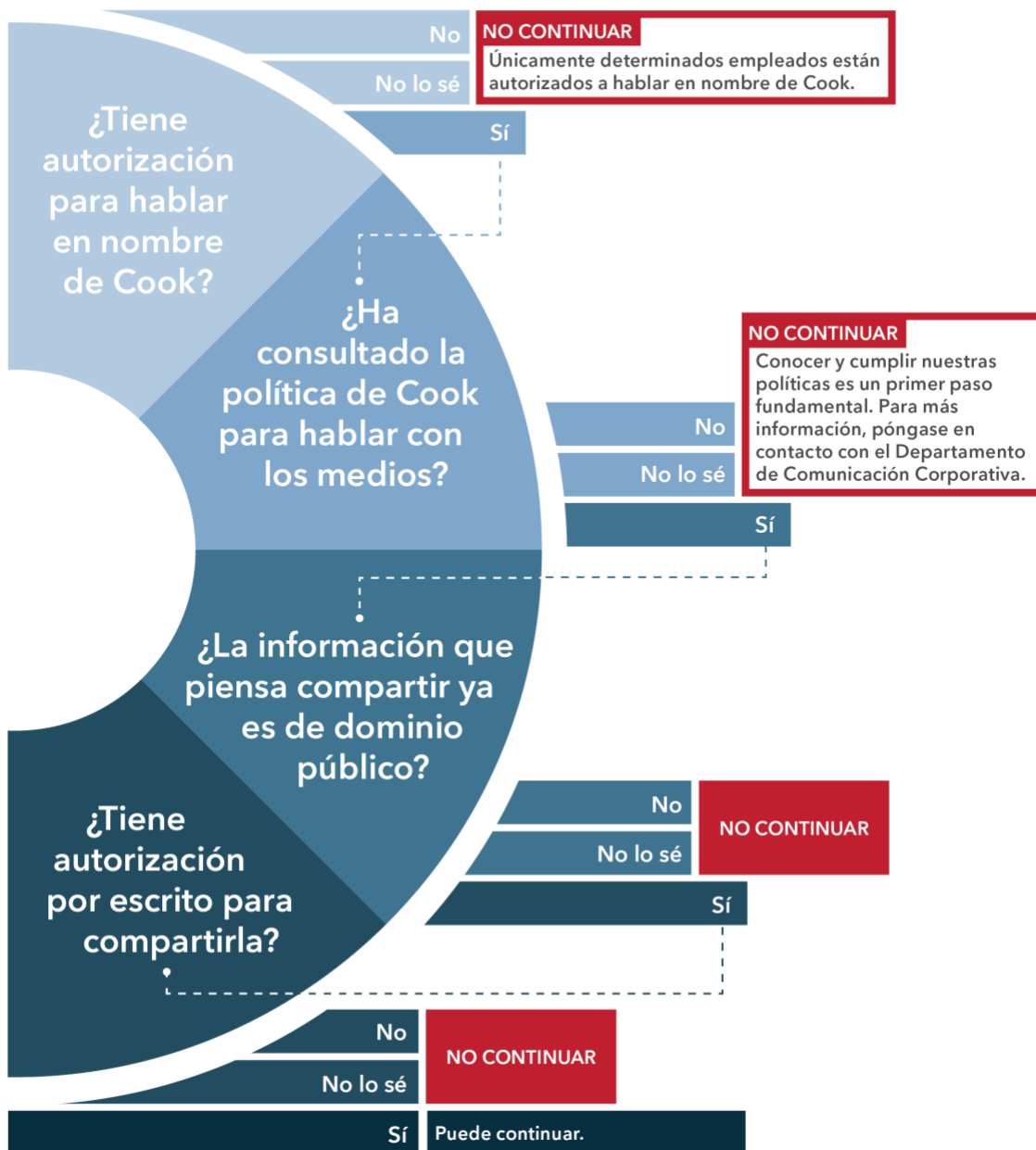
Compartir con permiso

Cook reconoce la importancia de compartir información en muchos casos en los que se puede mejorar la calidad o el uso de nuestros productos. Si la información propiedad de Cook se va a facilitar fuera de la empresa, primero debemos confirmar que compartir dicha información no infringe ninguna ley, acuerdo legal ni práctica empresarial o comercial. Además, debemos confirmar que se elabora un acuerdo de confidencialidad y no divulgación adecuado en relación con la divulgación prevista y que se establecen los controles adecuados para gestionar el flujo de información.

Comunicación con el exterior

Como empleados de Cook, no podemos hablar con los medios de comunicación u otras partes externas en nombre de nuestra empresa a menos que lo autorice nuestro Departamento de Relaciones Públicas. Tampoco podemos, salvo autorización, dar la impresión de que hablamos en nombre de Cook en ninguna comunicación que pueda hacerse pública. Esto incluye publicaciones en foros en línea, redes sociales, blogs, salas de chat y tableros de anuncios. Esta [política](#) también se aplica a los comentarios a periodistas sobre asuntos específicos relacionados con nuestras empresas, así como a las cartas al director y a la aprobación de productos o servicios.

Antes de hablar con los medios de comunicación o en actos en los que vayan a estar presentes, pregúntese:



PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS Y RECURSOS DE LA EMPRESA

Nuestros activos son los recursos que utilizamos para desarrollar nuestra actividad. Debemos utilizarlos para las actividades legítimas de Cook y protegerlos adecuadamente, incluso contra ciberataques, robos, pérdidas, derroches o abusos. Al proteger nuestros activos, protegemos nuestra ventaja competitiva en el mercado. También tenemos la responsabilidad de ofrecer el mismo grado de cuidado a los activos que otros confían a Cook.

Nuestros activos incluyen, entre otros:

- Activos físicos, como mobiliario de oficina, equipos y suministros
- Activos tecnológicos, como equipos y programas informáticos y sistemas de información
- Activos financieros, como efectivo, valores y tarjetas de crédito
- El nombre de Cook, nuestra marca y las relaciones con nuestros clientes
- Activos de información, como la propiedad intelectual, incluida la información sobre productos, servicios, sistemas y otros datos

Los activos de la empresa deben utilizarse únicamente para llevar a cabo las actividades de Cook, salvo que el Código u otras políticas de Cook dispongan lo contrario. Las actividades de Cook incluyen, a estos efectos, los servicios relacionados con una actividad externa que se realizan a petición de Cook.

Todos los activos físicos y tecnológicos proporcionados por Cook, tanto si se utilizan dentro como fuera del lugar de trabajo, son propiedad de Cook y se proporcionan para su uso empresarial. Nunca debe venderlos, prestarlos o regalarlos, independientemente de su estado o valor, a menos que esté autorizado a hacerlo. Recuerde que la empresa puede acceder a sus activos, incluido el correo electrónico, en cualquier momento y sin previo aviso.

GESTIÓN DE REGISTROS



Los registros de Cook Medical son nuestra memoria corporativa, ya que proporcionan pruebas de las decisiones y acciones en apoyo de la continuidad de la actividad empresarial.

Los registros consisten en formas físicas y electrónicas de información recibida por Cook o creada por Cook o en su nombre en el curso de sus actividades empresariales, independientemente del soporte. Algunos ejemplos de soportes son, entre otros, papeles, fotografías, unidades externas/de memoria, CD/DVD, cintas de vídeo, archivos de audio, cintas de copia de seguridad, discos duros de ordenador, servidores, almacenamiento en la nube en Internet, ordenadores portátiles, tabletas, impresoras, teléfonos y sistemas de buzón de voz.

Llevar registros fiables es crucial para mantener la confianza en nuestra empresa, tomar decisiones empresariales acertadas y cumplir las EAS. Los registros fiables deben ser precisos, legibles, completos y gestionados. Nunca hay motivo para falsificar, antedatar u ocultar elementos en registros, a excepción de la desidentificación de datos personales cuando sea necesario. Cook se compromete a etiquetar correctamente, manipular con cuidado y proteger la información personal, confidencial y sujeta a derechos de propiedad.

Somos responsables de conservar registros fiables que estén fácilmente disponibles para quienes necesiten acceder a ellos.

Los registros son propiedad de Cook y deben conservarse de acuerdo con la política, los procedimientos y los Programas de retención de registros (RRS) aplicables. Los RRS catalogan nuestros tipos de registros y periodos de conservación determinados por las EAS y los requisitos empresariales. Conservamos los registros oficiales de la empresa antes de que venzan los periodos de conservación, y destruimos los registros una vez vencidos dichos periodos. Las excepciones a

los periodos de conservación vencidos incluyen la conservación de artefactos de Cook y registros sujetos a retención legal. El incumplimiento de estas instrucciones podría exponer a Cook y a sus empleados a graves riesgos legales y normativos. Tenemos la responsabilidad de informar con prontitud de los registros que puedan considerarse poco fiables, así como de cualquier presión para preparar, alterar, ocultar o destruir registros infringiendo la política de la empresa.

Para consultar la política de gestión de registros, los procedimientos y los RRS aplicables a su área de interés y región, visite la página de [SharePoint de Gestión de registros de Ética y cumplimiento](#). Consulte su sistema de gestión local para obtener instrucciones adicionales sobre registros. Las preguntas y dudas sobre gestión de registros pueden enviarse a Records.Management@CookGroup.com.

PRIVACIDAD DE LOS DATOS

El equipo de Privacidad global de datos se esfuerza por mantener la integridad de los datos confiados a Cook, incluidos los datos personales de los empleados, clientes, invitados y socios empresariales de Cook, así como los de los pacientes. Nuestro equipo ofrece orientación sobre el uso, la divulgación, la transferencia y el mantenimiento de datos protegidos de conformidad con la legislación y los requisitos vigentes en materia de protección de datos. Los requisitos globales de privacidad y seguridad de los datos evolucionan rápidamente y deben tenerse en cuenta a la hora de controlar o tratar datos. Los empleados son responsables de entender y seguir las políticas y directrices sobre privacidad de datos que se aplican a su trabajo, y comparten la responsabilidad de proteger los datos que se confían a Cook.

Mientras desempeñamos nuestras funciones laborales necesarias, manejamos datos personales regulados que nos obligan a cumplir con medidas de privacidad y seguridad de los datos. Los empleados deben conocer el [Gráfico de clasificación de datos](#) de Cook para comprender los datos que se manejan en su trabajo y las medidas de protección que pueden aplicarse.

Los datos personales, clasificados como datos de Clase 1 y Clase 2 de Cook, son información que puede identificar directa o indirectamente a una persona. Algunos ejemplos de datos de

Clase 1 o Clase 2 de Cook son el nombre de una persona, su fecha de nacimiento, su número de identificación nacional o información relacionada con su salud. Como empleados que tratamos datos personales de otras personas, debemos hacer lo siguiente:

- Estar familiarizados con las políticas de la empresa relativas al tratamiento de datos de las Clases 1 y 2 de Cook.
- Realizar todos los cursos de formación sobre protección de datos exigidos por la empresa.
- Actuar de acuerdo con todas las políticas y procedimientos aplicables de Cook.
- Actuar de conformidad con la legislación, los requisitos y las obligaciones contractuales aplicables.
- Minimizar la recopilación de los datos de las Clases 1 y 2 de Cook a solo los necesarios.
- Recopilar, utilizar y procesar dicha información únicamente con fines comerciales legítimos y legales.
- Proporcionar avisos de privacidad claros y precisos, y obtener el consentimiento cuando sea necesario al recopilar o tratar datos personales.
- Limitar los datos a quienes tengan un propósito empresarial legítimo y legal para acceder a ellos.
- Almacenar, transmitir y destruir de forma segura la información personal, utilizando las herramientas tecnológicas aprobadas por el Departamento de Informática de Cook (por ejemplo, cifrado) y de acuerdo con el programa Conservación de registros de Cook.
- Tenga cuidado para evitar la divulgación no autorizada. En caso de pérdida de datos conocida o sospechada, los empleados deben notificarlo inmediatamente a su responsable de Informática local (el mismo día en que se descubra).

Para obtener más información sobre el tratamiento de datos personales y una descripción de qué se considera información protegida, consulte el [programa y las políticas de privacidad de datos de Cook Medical](#) y las [Normas de seguridad de Cook Group](#). Si tiene preguntas o dudas sobre el tratamiento de datos de Clase 1 o Clase 2 de Cook, póngase en contacto con su jefe o supervisor, representante de Ética y cumplimiento, o con el equipo de operaciones de Normas de seguridad de Cook Group, o con el equipo de Privacidad global de datos.

Legislación y requisitos sobre protección de datos

Las leyes y requisitos de protección de la privacidad y seguridad de la información personal plantean un reto mundial cada vez mayor. Muchos países están promulgando nuevas leyes y reforzando las ya existentes sobre protección de datos que regulan el uso de la información personal. Cook se compromete a cumplir con las leyes y requisitos globales de privacidad de datos aplicables, incluidas las leyes relativas a la transferencia transfronteriza de información personal regulada.

Las [Normas de seguridad de Cook Group](#) (CGSS) sirven de marco a los controles de protección de datos de Cook. El equipo de Privacidad global de datos coteja las nuevas y cambiantes EAS de privacidad de datos con las CGSS y propone actualizaciones al equipo de operaciones de las CGSS. El equipo de Seguridad de datos coteja las nuevas y cambiantes

EAS de seguridad de datos con las CGSS y propone actualizaciones al equipo de operaciones de las CGSS.

El equipo de Privacidad global de datos dispone de numerosos [recursos para empleados](#) y agradece cualquier pregunta o comentario. Para más información u orientación, los empleados deben ponerse en contacto con Privacy@CookMedical.com.

DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN (DEI)

En Cook, la DEI no es simplemente un objetivo; es un valor fundamental que guía nuestras [decisiones](#). Creemos que rendimos al máximo cuando nuestro entorno de trabajo acoge a personas con diferentes perspectivas, personalidades, valores y orígenes. Un entorno así también nos ayuda a atraer y retener a los mejores talentos y a alcanzar niveles aún más altos de inventiva, conexión con nuestros empleados y clientes y, en definitiva, mejores resultados para los pacientes.

En Cook definimos la diversidad en función de características visibles, como la raza, el color, la edad, el sexo, la etnia y la discapacidad física, así como de las cualidades invisibles que nos hacen únicos, como la neurodiversidad, la orientación sexual, la afiliación religiosa, la condición de veterano, el estado civil, la ideología política, la experiencia laboral, la identidad de género, la ascendencia, la discapacidad, el estatus socioeconómico, la nacionalidad y otros factores protegidos por las leyes o las políticas locales.



Cada uno de nosotros defiende la DEI de las siguientes maneras:

Cumpliendo la regla de platino: tratamos a los demás como quieren ser tratados y no nos dejamos llevar por nuestras suposiciones.

Expresando nuestras opiniones: compartimos nuestras perspectivas y opiniones con confianza, incluso cuando son diferentes de las de los demás.

Escuchando con atención: estamos abiertos a las perspectivas y opiniones de nuestros compañeros y aprovechamos al máximo lo que tienen que ofrecernos. Aunque esas perspectivas y opiniones difieran de las nuestras, nos ayudan a tomar las decisiones laborales mejor informadas.

Mostramos empatía: entendemos que todos somos personas con experiencias y dificultades diferentes, y ayudarnos unos a otros independientemente de nuestras diferencias.

No nos callamos: notificamos cuando pensamos que nosotros mismos o nuestros compañeros sufrimos acoso o discriminación.

Cada uno de nosotros es responsable de crear una cultura de confianza y respeto que promueva un entorno de trabajo positivo, integrador y equitativo. Esto significa tratarnos con respeto y cortesía en todas nuestras interacciones en el lugar de trabajo presencial y virtual.

Igualdad de oportunidades

Contar con una plantilla diversa, integrada por miembros del equipo que aportan una amplia variedad de destrezas, habilidades, experiencias y perspectivas, es esencial para nuestro éxito. Estamos comprometidos con los principios de igualdad de oportunidades laborales de las siguientes maneras:

- Basamos todas las decisiones relacionadas con el empleo exclusivamente en las necesidades de la empresa, los requisitos del puesto y las cualificaciones individuales.
- Cumplimos las leyes, normas y reglamentos aplicables en materia del empleo.
- Tenemos en cuenta los principios de la DEI en todos los aspectos laborales, incluidas las actividades relacionadas con la selección, la contratación, las prestaciones, los permisos, la formación, los traslados, los ascensos, las asignaciones de trabajo, la retribución, las medidas correctivas y los despidos.
- Ofrecemos adaptaciones razonables a los empleados cualificados que tengan discapacidades protegidas.
- Cumplimos las leyes relativas al empleo de inmigrantes y extranjeros, y ofrecemos igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas legalmente autorizadas a trabajar en el país correspondiente.

Si cree que no se están respetando los principios de igualdad de oportunidades, debe ponerse en contacto con su jefe o con Recursos Humanos, o utilizar la [Línea de ayuda de E&C](#) para plantear su preocupación.

Lucha contra la discriminación y el acoso

En Cook no toleramos ninguna forma de discriminación o acoso. Aunque la definición legal de acoso puede variar según la jurisdicción, consideramos inaceptables los comportamientos de la siguiente lista (no exhaustiva):

- Cualquier comportamiento no deseado, como conductas verbales o físicas destinadas a amenazar, intimidar o coaccionar
- Burlas verbales (como bromas o lenguaje inapropiado)
- Estereotipos negativos
- Insultos racistas, étnicos, sexistas o religiosos
- Forzar interacciones improvisadas, como videollamadas, fuera del horario laboral
- Hacer capturas de pantalla durante las videollamadas sin permiso y difundirlas en las redes sociales

Además, Cook adopta una postura firme contra todas las formas de acoso sexual, entre las que se incluyen las siguientes:

- Insinuaciones sexuales no deseadas, petición de favores sexuales o petición inoportuna de citas
- Intercambio de mensajes, correos electrónicos, fotografías o vídeos de contenido sexual
- Vestir inadecuadamente en la oficina o durante reuniones virtuales
- Ver material inapropiado durante el horario de trabajo o compartirlo, incluso involuntariamente

Si cree que se han vulnerado sus derechos, o si tiene cualquier otra preocupación relacionada con el lugar de trabajo, debe consultar a su supervisor o a otro miembro de su cadena de mando, o llamar directamente a un representante de Recursos Humanos. Si no recibe una explicación clara o cree que no puede recibir una revisión objetiva o adecuada de la cuestión por parte de su supervisor o de Recursos Humanos, llame a la [Línea de ayuda de E&C](#). Cook reconoce la naturaleza delicada de estas reclamaciones y trabajará para garantizar el tratamiento confidencial de las alegaciones con el fin de proteger a todos los implicados. Por supuesto, no se tolerarán represalias contra ningún empleado que denuncie acoso.

ACTIVIDAD POLÍTICA PERSONAL CON DIRECTRICES ÉTICAS

Cook fomenta la participación personal en los procesos políticos de forma coherente con todas las leyes pertinentes y la [política de Cook sobre Interacciones Políticas](#). Está permitido apoyar a candidatos u organizaciones de nuestra elección mediante contribuciones personales o voluntariado, siempre que separemos nuestras actividades políticas personales de nuestro trabajo. Esto ayuda a garantizar que mantenemos la transparencia, la honradez y la integridad con nuestras partes interesadas y entre nosotros. La participación en política debe atenerse a los siguientes principios:

- Respetamos las opiniones políticas de todos nuestros compañeros, aunque sean distintas de las nuestras, y no imponemos nuestros puntos de vista.
- No realizamos actividades políticas en horario de trabajo ni utilizamos recursos de la empresa como teléfonos, ordenadores u otros suministros.
- No utilizamos el membrete de Cook ni el correo electrónico de la empresa, ni hacemos referencia a nuestra dirección o cargo empresarial cuando expresamos una opinión personal en un foro público (como una carta a un periódico).
- Cook no reembolsa los gastos incurridos por actividades políticas personales.
- Debemos obtener la aprobación previa a través del proceso de divulgación de conflictos de intereses **antes** de presentarnos a alguna elección o ser nombrados o elegidos para un cargo.
- Nunca nos ponemos en contacto con los legisladores en nombre de Cook ni ejercemos presión sobre ellos para defender los intereses de Cook sin obtener la aprobación explícita del equipo de Relaciones Gubernamentales.

SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL

Cook tiene el firme compromiso de aplicar prácticas empresariales responsables y sostenibles, y se esfuerza por mejorar su desempeño en beneficio de sus empleados, clientes, comunidades y medio ambiente.

- Hemos hecho mucho por reducir nuestra **huella** en el medio ambiente y trabajamos en más formas de prevenir la contaminación, reducir los residuos y fomentar el uso sostenible de los recursos naturales.
- Empleamos estrategias para mejorar continuamente nuestras iniciativas de sostenibilidad en nuestras instalaciones, productos, embalajes, operaciones y cadena de suministro.
- Utilizamos la energía con prudencia y eficiencia, y empleamos la tecnología para minimizar el impacto ambiental.
- Cumplimos las leyes y normativas medioambientales aplicables.
- Formamos a los empleados cuyo trabajo afecta al cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Formamos a nuestros empleados e informamos a las partes interesadas externas sobre nuestras iniciativas de sostenibilidad.
- Promovemos prácticas y comunidades sostenibles desde el punto de vista medioambiental.
- Implicamos a nuestra cadena de suministro en el apoyo a nuestras iniciativas de sostenibilidad.

Nuestro futuro depende del medio ambiente y del desarrollo sostenible de la asistencia sanitaria a nuestros clientes y pacientes.

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD Y BENEFICENCIA

Cook Medical se esfuerza por ser un buen vecino en las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Reconocemos la oportunidad y la obligación de ayudar a las comunidades a

desarrollarse y prosperar. Desde el principio, la familia Cook ha inculcado en la empresa un fuerte compromiso con la comunidad. Ser un buen vecino corporativo a través de la filantropía, el voluntariado y el compromiso con acciones sociales es fundamental para lo que somos.

El impacto de Cook va más allá de los productos y los pacientes a los que servimos. Nuestros esfuerzos por ser un vecino corporativo bueno y responsable tienen un impacto social positivo en la vida de las personas y ayudan a construir comunidades mejores.

Voluntariado y contribución de los empleados

Cook Medical anima a sus empleados a retribuir a nuestras comunidades mediante el voluntariado en organizaciones, la donación a causas y la participación en actividades comunitarias de la empresa. Para garantizar que nuestra contribución es legal y beneficiosa:

- Nos aseguramos de que todas las contribuciones y obras benéficas sean legales y éticas.
- No utilizamos los recursos de la empresa para apoyar personalmente a instituciones benéficas o sin ánimo de lucro que no estén específicamente autorizadas o respaldadas por Cook Medical.
- Solicitamos aprobación antes de utilizar recursos de la empresa, actuar como representante de la empresa o donar cualquier cosa en nombre de Cook Medical.
- En Cook Medical aprovechamos las oportunidades que se nos presentan para contribuir, como las iniciativas de voluntariado y los programas de donaciones de contrapartida.
- Nos animamos mutuamente a colaborar como voluntarios y a apoyar causas nobles.

Consulte al Departamento Jurídico o a la [Línea de ayuda de E&C](#) si tiene alguna duda sobre el uso permitido de los recursos de la empresa.

PROMOVER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Cook Medical se esfuerza por proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para los empleados, clientes y visitantes de sus instalaciones. Todos los directivos tienen la responsabilidad de garantizar unas condiciones de seguridad y salud adecuadas para sus empleados. La dirección se compromete a mantener los estándares del sector en todas las áreas de seguridad y salud de los empleados, incluidas la higiene industrial, la ergonomía y la seguridad. Para respaldar este compromiso, somos responsables de cumplir todas las normas, prácticas y leyes de seguridad y salud aplicables a nuestros puestos de trabajo, y de tomar las precauciones necesarias para protegernos a nosotros mismos, a nuestros compañeros y a los visitantes. También somos responsables de informar inmediatamente a nuestros supervisores sobre accidentes, lesiones, enfermedades profesionales y prácticas o condiciones inseguras. Como en el caso de cualquier infracción del Código, tenemos la responsabilidad de informar de cualquier comportamiento o condición que no considera segura, independientemente de que estemos directamente implicados o seamos testigos.

Abuso de sustancias y lugar de trabajo sin alcohol ni drogas

Cook Medical se esfuerza por mantener un lugar de trabajo libre de consumo, posesión, venta o distribución ilegal de alcohol o sustancias controladas. No se consumirán sustancias legales o ilegales de forma que impidan el desempeño de las tareas asignadas.

Cook Medical se reserva el derecho a someter a pruebas a cualquier empleado si existen sospechas razonables de que se encuentra bajo los efectos de las drogas o el alcohol. Si somos testigos de que un empleado se encuentra en estado alterado y, por tanto, puede poner en peligro la seguridad de otras personas o los intereses empresariales de Cook Medical, debemos informar de ello inmediatamente. Cualquier persona que tenga un

problema relacionado con el alcohol o las drogas puede solicitar ayuda al Programa de Asistencia al Empleado o a otro profesional cualificado.

Violencia en el lugar de trabajo

Se prohíbe terminantemente a los empleados, clientes y visitantes introducir armas de fuego o de otro tipo en las instalaciones de la empresa, salvo en los casos permitidos por la ley. Además, no toleramos actos o amenazas de violencia, incluidas las amenazas verbales o físicas extremas o inapropiadas, la intimidación, el acoso y/o la coacción. Los comportamientos que pongan en peligro la seguridad de personas o bienes, o que puedan llegar a ser violentos, deben comunicarse inmediatamente a su supervisor, a Seguridad o a Recursos Humanos.

CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA COMERCIAL

Cook Medical es responsable de cumplir las normativas nacionales y mundiales, incluidas las leyes de importación y exportación, relacionadas con el comercio internacional de materiales, productos, servicios y tecnología. Estas normativas son complejas y pueden cambiar rápidamente a medida que los gobiernos responden a sus entornos políticos y de seguridad. Cuando participamos en el comercio internacional, es nuestra responsabilidad conocer, comprender y cumplir las leyes que se aplican a nuestro trabajo y a la transferencia de bienes y servicios a través de las fronteras nacionales. También esperamos que nuestros proveedores conozcan, comprendan y cumplan las leyes aplicables a sus productos y servicios en sus relaciones con Cook Medical y otros.

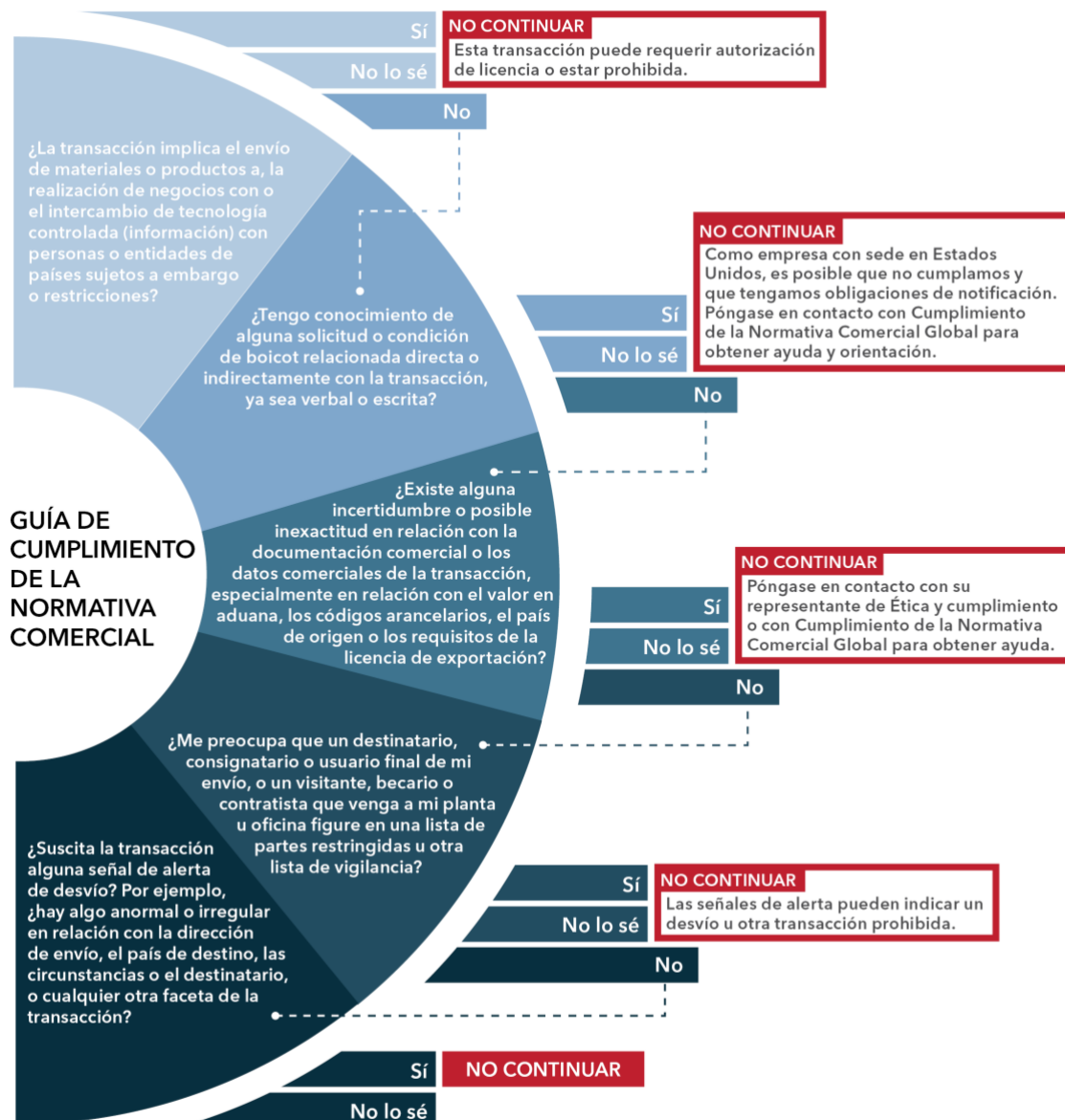
Cuando participamos en actividades de comercio internacional, nosotros (y nuestros proveedores) debemos proporcionar descripciones exactas de los productos, clasificaciones arancelarias, valoración y declaraciones del país de origen para todas las mercancías implicadas en las transacciones de importación y exportación, según se requiera. Estas normas se aplican en todos los contextos, incluidos, entre otros, las ventas, el suministro de productos de evaluación y demostración, las materias primas, los proyectos de investigación y desarrollo, y las donaciones. Si tiene alguna pregunta o duda, debe comunicarla inmediatamente a su supervisor, a RR. HH., a Cumplimiento de la Normativa Comercial Global o a la Línea de ayuda de E&C.

Los negocios con determinados países o personas pueden estar restringidos o prohibidos por sanciones económicas o de otro tipo. Antes de cualquier transacción que tenga un elemento internacional, se debe llevar a cabo la diligencia debida para determinar si alguna de las partes de la transacción está restringida o prohibida por algún programa de sanciones de un gobierno nacional.

Lucha contra los boicots

Las leyes antiboicot de Estados Unidos prohíben a particulares y entidades, incluidas sus filiales de propiedad extranjera, participar en boicots que Estados Unidos no apoye. Las leyes antiboicot ayudan a impedir que las empresas estadounidenses y sus filiales sean utilizadas para aplicar políticas de otros países contrarias a la política estadounidense. Cook Medical no coopera con boicots extranjeros que no estén aprobados por el gobierno estadounidense. Si recibe una solicitud relacionada con un boicot, no debe responder y debe

ponerse en contacto inmediatamente con el [departamento de Cumplimiento de la Normativa Comercial Global](#) para que le den instrucciones.



REDES SOCIALES

Las redes sociales están cambiando la forma en que los empleados trabajan y se relacionan con los clientes, los socios y entre sí. Cook Medical ha tomado la decisión estratégica de adoptar las redes sociales. No obstante, seguimos abogando por un uso responsable, legal y profesional de las redes sociales que incluya, entre otras cosas, el cumplimiento de la legislación pertinente sobre protección de datos. Para ayudar a los empleados a evitar los aspectos negativos de las redes sociales, Cook cuenta con una política de redes sociales. A continuación se exponen algunas directrices que deben seguirse de dicha política:

- Los empleados son personalmente responsables de los contenidos que publican en cualquier plataforma de red social.

- Los empleados no deben publicar información sobre productos o marcas de Cook ni imágenes de productos en ninguna plataforma de red social, incluidos los grupos privados o cerrados.
- Los empleados deben respetar la privacidad y confidencialidad de los demás, incluidos pacientes, clientes y empleados de Cook. Para más información, consulte la [política de redes sociales](#).*

*Tenga en cuenta que, para acceder al enlace, deberá tener acceso remoto a través de su cuenta Cook en GlobalProtect.

SELECCIÓN Y UTILIZACIÓN DE TERCEROS

Los terceros que trabajan con nosotros, incluidos proveedores, vendedores, distribuidores, consultores, trabajadores contratados temporalmente y agencias, están obligados contractualmente a seguir las EAS, las prácticas empresariales éticas y los [requisitos de las CWS](#) en materia laboral, de salud y seguridad, protección del medio ambiente y sistemas de gestión. Los terceros que trabajen con Cook deben disponer de los contratos adecuados antes de empezar a trabajar. A la hora de identificar a posibles terceros con los que trabajar, tomamos medidas para mitigar el riesgo realizando las debidas diligencias y comprobaciones de antecedentes para conocer mejor a nuestros socios comerciales y comprender mejor el mercado de los dispositivos médicos y la atención sanitaria.

Trato justo con clientes, proveedores y competidores

Cook se compromete a tratar de forma justa a sus empleados, clientes, proveedores y competidores. Se espera de nosotros que promocionemos los productos y servicios de Cook de forma coherente con las necesidades y objetivos de nuestros clientes y que les proporcionemos información suficiente para que puedan tomar decisiones informadas de forma voluntaria y sin ningún tipo de coacción ni influencia indebida.

Se nos prohíbe aprovecharnos indebidamente de cualquier persona mediante manipulación, ocultación, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos relevantes o cualquier otra práctica de negociación desleal.

PUBLICIDAD Y MARKETING VERACES

Es nuestra responsabilidad representar con precisión a Cook y nuestros productos en nuestras actividades de marketing, publicidad y promoción.



Los materiales publicitarios y promocionales deben ser veraces y no engañosos, y todas las afirmaciones sobre los productos de Cook deben estar fundamentadas con pruebas debidamente documentadas. Los materiales de marketing de los productos deben ser aprobados mediante el procedimiento de verificación funcional de Cook Medical antes de ser utilizados externamente.

La comercialización y venta de productos médicos debe seguir la normativa de cada país en el que se vendan los productos. Todas las empresas de Cook que comercializan y venden productos sanitarios, todos los empleados de Cook y todos los distribuidores de Cook deben comprometerse a comercializar y vender nuestros productos sanitarios únicamente para los usos previstos aprobados del producto, a veces denominados "uso contemplado", según lo determinado por los organismos reguladores de los países en los que el producto sanitario está registrado y disponible para la venta. También se nos prohíbe promocionar productos antes de recibir la debida autorización reglamentaria.

A veces es necesario hacer comparaciones entre nuestros productos y los de nuestros competidores. Cuando lo hacemos, hacemos afirmaciones objetivas y precisas que pueden justificarse con el nivel adecuado de pruebas documentadas.

CLIENTES GUBERNAMENTALES Y CONTRATACIÓN PÚBLICA

Al hacer negocios con las administraciones federales, estatales o locales, debemos asegurarnos de que todas las declaraciones y manifestaciones, incluidos los costes y otros datos financieros, a los responsables de compras de las administraciones públicas sean exactas y veraces. Si nuestra misión implica directamente al gobierno o si somos responsables de alguien que trabaja con el gobierno en nombre de Cook, debemos estar atentos a las normas y reglamentos especiales aplicables a nuestros clientes gubernamentales. Debemos tomar medidas adicionales para comprender y cumplir estos requisitos y evitar cualquier conducta que pueda parecer impropia en el trato con funcionarios y empleados públicos. Los pagos, regalos u otros favores a funcionarios o empleados públicos están estrictamente prohibidos, ya que pueden parecer un medio de influencia o un soborno. No evitar estas actividades puede exponer a Cook a multas y sanciones sustanciales. Por estas razones, cualquier venta de nuestros productos o servicios a cualquier entidad gubernamental federal, estatal o local debe ajustarse a la política de Cook.

SOLICITUDES Y CITACIONES DEL GOBIERNO

De acuerdo con el valor de Cook de ser transparentes, nuestro objetivo es compartir adecuadamente la información con quienes la necesitan. Si tiene alguna duda sobre una posible infracción de alguna ley, norma o reglamento federal, estatal o local, la mejor práctica es plantearse a su representante de Ética y cumplimiento. No obstante, si lo desea, puede plantear sus dudas a la agencia gubernamental o reguladora correspondiente, y no está obligado a notificar a Cook que lo ha hecho. Para obtener más información, consulte la [Política global de denuncias de irregularidades](#) de Cook*.

*Tenga en cuenta que, para acceder al enlace, deberá tener acceso remoto a través de su cuenta Cook en GlobalProtect.

Si las fuerzas del orden u otros funcionarios públicos se ponen en contacto con usted en relación con sus funciones, debe ponerse en contacto inmediatamente con el Departamento

Jurídico. El Departamento Jurídico le asesorará sobre la mejor manera de responder y puede emitir una retención de documentos para garantizar que toda la información pertinente se conserve y esté disponible cuando sea necesario. Tal y como se describe en el [Procedimiento de retención de documentos de Cook](#), los empleados que reciban una retención de documentos deben conservar todos los datos implicados durante un periodo de tiempo determinado.

Nunca es aceptable participar, por pequeño que sea nuestro papel, en ninguna actividad que implique robo, fraude, malversación, extorsión o apropiación indebida de bienes. Se produce un fraude cada vez que alguien ayuda a ocultar, alterar, falsificar u omitir información en los registros, ya sea en beneficio de Cook o por orden de terceros. Debemos negarnos a participar en actividades cuestionables y hacer un seguimiento de cualquier sospecha.

DERECHOS HUMANOS Y TRABAJO JUSTO

Cook defiende firmemente los derechos humanos fundamentales y cree que todas las personas del mundo deben ser tratadas con dignidad, justicia y respeto. Esperamos que nuestros proveedores y contratistas directos promuevan la salud y la seguridad de sus trabajadores y actúen de conformidad con la legislación sobre derechos humanos. También estamos comprometidos con el abastecimiento responsable de minerales en toda nuestra cadena de suministro. Cook no utiliza ni aprueba el uso de mano de obra esclava ni el tráfico de seres humanos y denuncia cualquier condición de trabajo insegura o trato degradante de las personas.

Nos comprometemos a cumplir todas las leyes y reglamentos aplicables en materia laboral, salarial y de horarios. Todo empleado de Cook o contratista externo al que se pague en función de las horas trabajadas debe declarar y registrar con exactitud todas las horas trabajadas de acuerdo con el procedimiento local establecido.

EXCEPCIONES

Cook únicamente permitirá excepciones a las políticas establecidas en este Código cuando las circunstancias justifiquen la concesión de una excepción basada en los mejores intereses de Cook. Cualquier excepción relativa a un empleado debe ser aprobada por el Chief Ethics & Compliance Officer y por el President. Las excepciones al Código para consejeros y directivos únicamente las pueden realizar aquellos miembros del consejo de administración que no estén implicados en la posible excepción y deben ser divulgadas con prontitud tal y como exige la ley o la normativa.