

2024



Code de conduite

Lettre d'introduction de la direction	4
Objectif.....	6
Champ d'application.....	6
Recommandations pour la prise de décisions éthiques.....	7
Responsabilités des employés	8
Conformité aux lois et règlements applicables	8
<i>Prendre la parole.....</i>	8
<i>Obligation de déclaration et canaux de signalement</i>	8
Investigation sur les rapports d'inconduite	9
<i>Anonymat et confidentialité.....</i>	9
<i>Porter de fausses accusations.....</i>	9
<i>Absence de représailles</i>	9
<i>Déclaration volontaire.....</i>	9
Reponsabilités du superviseur	10
Conflits d'intérêts	10
<i>Intérêts financiers.....</i>	10
<i>Intérêts commerciaux extérieurs et autres intérêts.....</i>	10
<i>Mandats de directeurs externes et de membres du conseil d'administration, postes de dirigeant et de fiduciaire.....</i>	10
<i>Relations familiales et personnelles extérieures à Cook</i>	11
<i>Relations familiales et personnelles au sein de Cook.....</i>	11
Informations confidentielles de l'entreprise Cook.....	11
Lutte contre les pots-de-vin et la corruption (ABAC)	12
<i>Échanges professionnels éthiques.....</i>	12
Cadeaux et divertissements	13
<i>Qu'est-ce qu'un cadeau ?.....</i>	13
<i>Qu'est-ce qu'un repas d'affaire légitime ?</i>	13
<i>Que sont les divertissements et les loisirs ?.....</i>	13
<i>Vous pouvez participer à un échange professionnel lorsque l'échange :.....</i>	14
<i>Vous ne devez pas :.....</i>	14

Lutte contre les monopoles et libre concurrence	14
<i>Violations des lois antitrust et de libre concurrence n'impliquant pas de concurrents</i>	<i>15</i>
Veille concurrentielle	15
Protection de la propriété intellectuelle et des informations confidentielles	16
<i>Informations confidentielles.....</i>	<i>16</i>
<i>Propriété intellectuelle (PI) et protection de la PI</i>	<i>17</i>
<i>Partage avec autorisation.....</i>	<i>17</i>
<i>Communication avec des parties externes</i>	<i>17</i>
Protection des actifs et des ressources de l'entreprise	18
Gestion des dossiers.....	19
Confidentialité des données	20
<i>Lois et exigences de confidentialité des données.....</i>	<i>21</i>
Diversité, équité et inclusion (DIE).....	21
<i>Égalité des chances.....</i>	<i>22</i>
<i>Lutte contre la discrimination et le harcèlement</i>	<i>23</i>
Activité politique personnelle comportant des directives éthiques	23
Développement durable.....	24
Engagement et action caritative communautaires	24
<i>Bénévolat et contribution des employés</i>	<i>25</i>
Promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail	25
<i>Abus de substances et environnement de travail exempt de drogue et d'alcool.....</i>	<i>25</i>
<i>Violence sur le lieu de travail.....</i>	<i>26</i>
Respect des règles de commerce	26
<i>Lutte contre le boycott</i>	<i>26</i>
Réseaux sociaux	27
Sélection et utilisation de tiers.....	28
<i>Traitement équitable des clients, des fournisseurs et des concurrents</i>	<i>28</i>
Vérité dans la publicité et le marketing	28
Clients du gouvernement et marchés publics	29
Demandes gouvernementales et citations à comparaître.....	29
Fraude	30
Droits humains et travail équitable	30
Disposition relative aux exceptions	30



Chers collègues,

*Alors que nous nous tournons vers l'avenir et progressons dans notre plan à moyen terme, il est essentiel que nous continuions à maintenir notre réputation d'entreprise respectée et éthique. La manière dont nous approchons nos collègues, nos communautés, nos clients et nos partenaires pour livrer des produits aux patients, constitue l'un des aspects qui rendent le travail au sein de Cook unique. Notre valeur ne se mesure pas seulement à **ce que** nous entreprenons, elle réside également dans la **façon** dont nous opérons. Cook exerce ses activités selon les normes d'intégrité et d'éthique les plus strictes depuis plus de 60 ans, et nous avons la responsabilité d'agir en accord avec nos principes.*

Le Code de conduite pose les bases des comportements attendus de tous les employés et ce, quelle que soit notre position au sein de l'organisation. Le Code de conduite sert de contrôle de conformité à notre entreprise : nos actions sont-elles autorisées ? Sommes-nous autorisés à exercer des activités de cette manière ? Les valeurs de Cook servent de contrôle d'éthique pour notre entreprise : nos actions sont-elles éthiques ? Agissons-nous avec intégrité ? Pouvons-nous être fiers de ce que nous entreprenons ?

Pour rappel, si vous n'êtes pas certain du caractère éthique d'une action ou si vous avez une question sur la représentation d'une conduite éthique, vous devez en parler à votre responsable ou à un représentant Éthique et Conformité. D'éventuelles infractions peuvent également être signalées de façon anonyme via la ligne d'assistance E&C à l'adresse CookHelpline.EthicsPoint.com.

Aujourd'hui plus que jamais, bâtir une grande entreprise exige une adhésion sans faille aux normes éthiques les plus élevées. Chacun de nous joue un rôle dans la concrétisation de notre vision pour l'avenir, et nous sommes tous tenus de refléter nos valeurs dans nos activités et nos échanges professionnels.

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

Pete Yonkman
President
Groupe Cook et Cook Medical

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

Drew Northern
Chief Ethics & Compliance Officer,
Groupe Cook et Cook Medical

Nos valeurs



Agir avec intégrité

Nous utilisons nos normes éthiques et nos valeurs fondamentales élevées pour orienter nos décisions et nos actions.

Exiger la qualité

Nous nous efforçons de respecter les plus hauts standards de qualité, car nous savons que tout ce que nous entreprenons a un impact sur la vie de quelqu'un.

Être transparent

Nous sommes honnêtes les uns envers les autres et partageons les informations avec les personnes concernées.

Rendre à la communauté

Nous croyons dans le renforcement de nos communautés en partageant notre temps, nos compétences et nos ressources.

Traiter chacun avec respect

Nous nous respectons mutuellement et respectons nos partenaires commerciaux en restant ouverts à des idées et des points de vue différents et en valorisant les contributions de chaque personne.

Résoudre les problèmes ensemble

Nous abordons l'innovation en écoutant d'abord pour comprendre, puis en créant une solution.

Nous améliorer continuellement

Nous apprenons des données, de nos expériences, des commentaires et les uns des autres pour continuellement évoluer et améliorer la façon dont nous travaillons.

Cook s'appuie sur un socle de valeurs et de pratiques professionnelles éthiques fortes. Nos normes de conduite professionnelle constituent une ressource importante pour nous aider dans la prise de décisions quotidiennes. Nos valeurs forment la base de la confiance et de la réussite que nous constatons dans nos relations mutuelles ainsi qu'avec nos clients et fournisseurs. Notre réputation tient à la somme de nos actions individuelles. L'inconduite de l'un d'entre nous peut entacher le travail acharné de milliers d'entre nous.

Le Code de conduite est conçu pour prévenir les actes répréhensibles et promouvoir :

- Un comportement honnête et éthique, y compris la gestion éthique de conflits d'intérêts réels ou apparents entre les relations personnelles et professionnelles
- Une culture inclusive, dans laquelle nous valorisons nos différences, nous traitons mutuellement avec respect et accueillons toutes les idées et opinions
- Des informations complètes, fidèles, exactes, actuelles et compréhensibles dans les rapports et les documents que nous déposons auprès d'organismes de réglementation et dans nos autres communications publiques
- La conformité aux normes externes applicables
- Le signalement interne immédiat de violations du présent Code
- La responsabilité d'adhérer au présent Code, aux normes externes applicables et à nos valeurs

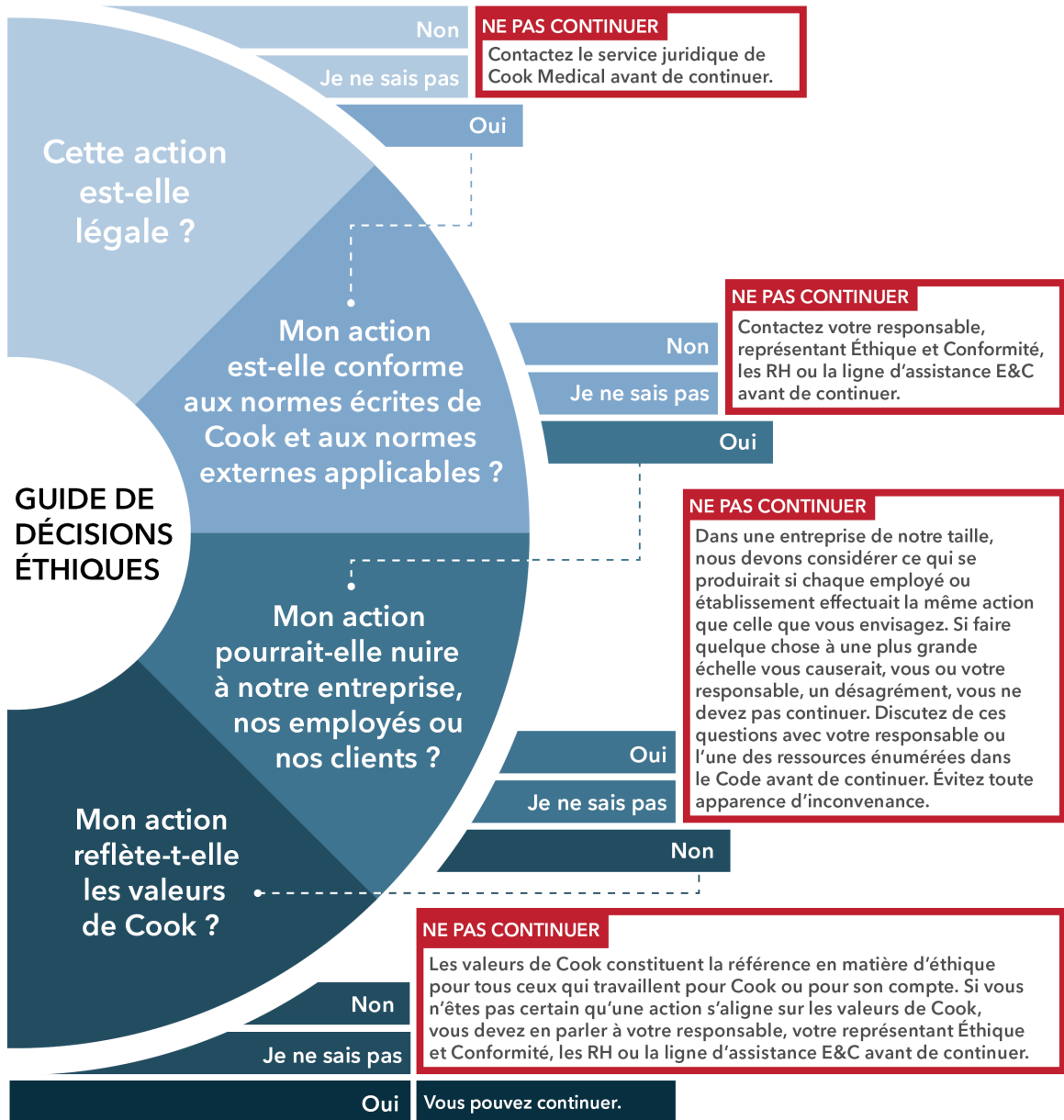
Le présent Code doit nous aider à orienter notre conduite dans le cadre de nos activités. La plupart des principes décrits ici sont d'ordre général, et toutes les situations possibles ne sont pas couvertes. Faites preuve de bon sens et de discernement dans l'application du présent Code. Bien entendu, aucun d'entre nous n'a toutes les réponses, et c'est très bien, dès lors que nous cherchons à trouver les meilleures réponses possibles. Le présent Code n'est pas la source d'orientation et d'information exclusive en ce qui concerne l'exercice de nos activités. Nous devons consulter les politiques et les procédures applicables à des domaines spécifiques le cas échéant.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent Code s'applique à tous les membres du personnel de Cook Medical, y compris au conseil d'administration et à tous les dirigeants et employés de l'entreprise et de ses filiales, ainsi qu'aux sous-traitants, lors de l'exercice de leurs fonctions pour Cook Medical. Les mêmes normes éthiques élevées s'appliquent à tous, quel que soit leur poste ou niveau au sein de l'entreprise. Il appartient à chacun de nous de nous familiariser avec les normes écrites de Cook qui correspondent à nos fonctions professionnelles. Les normes écrites de Cook incluent la documentation publiée au sein du système de gestion des politiques d'entreprise du groupe Cook (BPMS), du système de gestion de Cook Medical (CMMS), des guides à l'attention des employés de Cook Medical ou de toute autre méthode officielle de définition d'exigences pour les employés de Cook.

RECOMMANDATIONS POUR LA PRISE DE DECISIONS ETHIQUES

Nous sommes responsables de l'identification de problèmes éthiques et de l'intégration des valeurs de Cook dans toutes les activités professionnelles de Cook, mais toutes les circonstances rencontrées ne sont pas linéaires.



En tant qu'employé de Cook Medical, vous êtes tenu de respecter la lettre et l'esprit du Code. Cela signifie que vous devez comprendre et respecter les normes qui s'appliquent à votre fonction, même si vous vous sentez contraint d'agir autrement. Le meilleur moyen de nous assurer que nous défendons nos valeurs et respectons le Code de conduite consiste pour chacun d'entre nous à en faire une responsabilité personnelle.

Le Code exige également que vous demandiez conseil en cas de questions ou de doutes, et que vous collaboriez pleinement dans toute investigation de violations présumées du Code susceptibles de survenir dans le cadre de votre emploi.

Régulièrement, vous pouvez être invité à fournir une certification écrite indiquant que vous avez examiné et comprenez le Code de conduite de Cook Medical, respectez ses normes et n'avez pas personnellement connaissance de violations du Code par des tiers. Cette certification constitue votre engagement à respecter le Code et ses attentes, et à faire immédiatement part des préoccupations concernant toute situation que vous estimez contraire au Code.

Les employés qui enfreignent le Code se mettent, ainsi que leurs collègues et Cook en danger et peuvent faire l'objet d'actions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

CONFORMITE AUX LOIS ET REGLEMENTS APPLICABLES

Les opérations et les employés de Cook sont soumis aux lois des pays et des juridictions dans lesquels la société exerce ses activités. Il est important que vous connaissiez (et n'enfreigniez jamais intentionnellement) les lois et les règlements applicables. Vous devez comprendre que les violations de lois ou de règlements peuvent également entraîner des poursuites judiciaires et des sanctions, y compris, dans certains cas, des sanctions civiles et pénales susceptibles de vous concerner personnellement, outre un risque de conséquences négatives pour Cook. Vous devez également être attentif aux changements de la loi ou aux nouvelles exigences susceptibles de concerner votre unité opérationnelle.

Prendre la parole

Chez Cook, nous souhaitons exercer nos activités selon les normes d'éthique, d'honnêteté et d'intégrité les plus élevées. Chacun d'entre nous est responsable du respect des normes écrites de Cook et des normes externes applicables. Cook pense que tout employé ayant connaissance d'actes répréhensibles ne doit pas garder le silence. Même lorsque vous n'avez pas tous les détails relatifs à votre préoccupation, il est de votre devoir d'en faire part et de permettre à Cook de mener une investigation.

Obligation de déclaration et canaux de signalement

Chaque employé de Cook est tenu d'agir de bonne foi et de signaler les violations ou violations présumées des normes écrites de Cook ou des normes externes applicables.

Si vous avez des questions, des doutes ou si vous avez besoin de signaler une violation connue ou présumée, nous devons en discuter avec notre supérieur, tout membre de notre équipe de direction, un représentant des Ressources humaines ou notre représentant Éthique et Conformité, ou bien contacter la ligne d'assistance Global Ethics & Compliance, via laquelle nous pouvons signaler notre doute de façon confidentielle ou anonyme.

Les numéros gratuits et les instructions de numérotation sont disponibles sur la [ligne d'assistance E&C](#) en établissant un rapport.

La seule exigence pour faire part d'une préoccupation est d'agir de bonne foi, ce qui signifie que nous sommes sincères et fournissons toutes les informations en notre possession.

INVESTIGATION SUR LES RAPPORTS D'INCONDUITE

Une investigation est une investigation de bonne foi, raisonnable et systématique visant à atteindre une conclusion logique sur les faits sous-jacents et l'ultime vérité d'une allégation.

Cook a élaboré des processus et des procédures pour s'assurer que toutes les investigations internes sont réalisées de façon immédiate, équitable, objective, approfondie et professionnelle, et par du personnel formé et qualifié.

Anonymat et confidentialité

Lorsque nous soumettons un rapport à E&C, aux Ressources humaines ou via la [ligne d'assistance E&C](#), nous pouvons choisir de rester anonymes (lorsque la loi le permet), bien que nous soyons encouragés à nous identifier pour faciliter la communication. Si nous déclinons notre identité, E&C, les Ressources humaines et les investigateurs prendront toutes les précautions raisonnables pour maintenir notre identité confidentielle, conformément à la réalisation d'une investigation approfondie et équitable.

Porter de fausses accusations

Cook protégera tout employé qui fait part d'une préoccupation de façon honnête et de bonne foi. Cependant, faire sciemment une fausse accusation, mentir aux investigateurs, interférer ou refuser de coopérer dans une investigation constitue une infraction au Code. Un signalement de bonne foi ne signifie pas que vous avez nécessairement raison lorsque vous faites part d'une interrogation ; cependant, vous devez être honnête et être convaincu de l'exactitude de l'information que vous fournissez.

Absence de représailles

Cook interdit formellement toute mesure de représailles à l'encontre d'un individu qui signale ou interroge de bonne foi un fait qu'il estime constituer une activité frauduleuse ou illicite, ou qui participe à une investigation ou une procédure liée à une telle activité.

Lorsqu'un signalement est effectué de bonne foi, toute mesure de représailles à l'encontre de cet individu ne sera pas tolérée. Tout incident de représailles présumé doit être immédiatement signalé à la direction, aux Ressources humaines, à E&C, ou à la [ligne d'assistance E&C](#). Pour plus de détails sur l'absence de représailles et des exemples de représailles possibles, veuillez vous reporter à la [Politique de non-représailles de Cook](#).

Déclaration volontaire

Aucune disposition du présent Code de conduite n'excusera une personne de sa propre inconduite ni ne la protégera contre une mesure disciplinaire suite à une déclaration volontaire de ce comportement. Cependant, le fait qu'une personne ait déclaré volontairement sa propre faute sera pris en compte dans la détermination d'une réponse appropriée.

En tant que superviseur il vous incombe particulièrement d'instaurer une culture de confiance et d'éthique au sein de vos équipes. La façon dont vous agissez renforce votre attachement aux valeurs et aux principes de l'entreprise, et définit les normes de comportement éthique et de confiance qui doivent être respectées par votre équipe. La réussite de Cook dépend de la promotion d'un environnement d'équipe où la conformité est attendue et le comportement éthique la norme. Vous ne pouvez en aucun cas demander à votre équipe d'enfreindre la loi ni de déroger aux valeurs, aux politiques et aux procédures de Cook.

CONFLITS D'INTERETS

Cook pense que les décisions professionnelles doivent être prises avec intégrité et non influencées par un conflit d'intérêts. Un conflit survient lorsque nos intérêts personnels, sociaux, politiques ou financiers, devoirs, obligations ou activités, ou ceux d'un proche, sont ou peuvent être en conflit ou incompatibles avec les intérêts de Cook. Les conflits d'intérêts font partie intégrante des relations et des intérêts en dehors de Cook, et avoir un conflit n'est pas nécessairement un problème, dès lors que nous communiquons rapidement et intégralement toute situation susceptible d'impliquer un conflit d'intérêts réel ou potentiel. Les questions relatives aux conflits d'intérêts peuvent être envoyées à COIDisclosures@CookGroup.com.

Les conflits d'intérêts peuvent survenir de diverses manières. Quelques-uns des types les plus courants sont décrits dans les sections suivantes. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la [Politique en matière de conflit d'intérêts](#). *

* À noter : pour accéder au lien, vous aurez besoin d'un accès distant via votre compte Cook sur GlobalProtect.

Intérêts financiers

Les employés doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils défendent des intérêts financiers en dehors de Cook, notamment lorsque cette défense implique ou semble impliquer l'utilisation d'informations, de la propriété ou de l'autorité de Cook. L'avantage financier personnel des employés doit être clairement séparé des intérêts supérieurs de Cook.

Intérêts commerciaux extérieurs et autres intérêts

Les engagements rémunérés ou non rémunérés en dehors de Cook peuvent engendrer un conflit d'intérêts ou la perception d'un conflit d'intérêts. Les employés sont vivement encouragés à divulguer toute activité extérieure pouvant être perçue comme un conflit d'intérêts.

Mandats de directeurs externes et de membres du conseil d'administration, postes de dirigeant et de fiduciaire

Toute nomination au conseil d'administration qui est basée sur un poste chez Cook ou une expertise dans le secteur des dispositifs médicaux doit être communiquée. Des exemples de conseils peuvent inclure, entre autres, les distributeurs ou fournisseurs de Cook, les organismes de santé, les organismes de patients ou les agences gouvernementales. Ces activités peuvent poser un conflit d'intérêts si elles sont contraires aux intérêts supérieurs de Cook ou empêchent l'employé de consacrer le temps et l'effort nécessaires à l'exercice de sa fonction. Vous n'êtes pas tenu de divulguer une participation à un conseil d'administration à but non lucratif sans rapport avec l'activité de Cook.

Relations familiales et personnelles extérieures à Cook

Un conflit peut survenir si le membre de famille d'un employé ou une personne avec laquelle l'employé entretient une relation personnelle détient ou travaille pour une entreprise qui est en concurrence, établit ou cherche à établir des relations commerciales avec Cook. Un conflit peut survenir lorsqu'un employé entretient une relation personnelle étroite avec une partie prenante externe, par ex., un gouvernement ou un organisme de réglementation (auditeurs), qui pourrait influencer ou qui semble compromettre son jugement indépendant dans l'exercice des activités de Cook.

Relations familiales et personnelles au sein de Cook

Cook est une entreprise familiale et de nombreux employés comptent des proches qui sont également employés. Certaines situations ou activités impliquant des proches peuvent représenter un conflit, qui doit être rapporté, documenté et résolu avant que les employés ne s'engagent dans ces activités.

- Les rapports familiaux ou personnels dans une relation de supervision, de subordination ou de contrôle doivent être signalés dès que les parties en sont informées.
- Toute implication dans des décisions d'embauche concernant un proche ou une personne avec laquelle l'employé entretient une relation personnelle (y compris une embauche interne et externe et des mutations) doit être communiquée avant de continuer.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES DE L'ENTREPRISE COOK

Les employés de Cook sont exposés à une grande quantité d'informations dans l'exercice de leurs fonctions. Parfois, nous pouvons recevoir des informations relatives à une autre entreprise avant qu'elles ne soient mises à la disposition d'investisseurs ordinaires. Certaines de ces informations peuvent être considérées comme significatives, ou « importantes » et pourraient peser dans la décision d'un investisseur d'acheter, de vendre ou de détenir des titres dans des sociétés cotées en bourse avec lesquelles Cook collabore ou peut exploiter une opportunité commerciale.

Des exemples d'informations potentiellement importantes sont présentés ci-après :

- Informations sur d'éventuelles transactions commerciales, telles qu'une fusion, un achat, une vente ou une coentreprise
- Informations sur les prix
- Résultats financiers ou évolution des dividendes
- Changements importants de la direction
- Pénuries ou découvertes majeures de matières premières
- Développements importants des produits ou des processus de fabrication
- Gain ou perte d'un client ou d'un fournisseur important
- Procès ou investigation réglementaire majeurs

Nous ne devons pas utiliser ni partager des informations confidentielles contre un avantage personnel, des titres cotés en bourse sur la base d'informations privilégiées, ni fournir de telles informations confidentielles ou privilégiées à des tiers.

Gagner des marchés de la bonne manière, pas en les achetant.

Nous nous opposons fermement à la fraude, aux pots-de-vin et à la corruption. Les lois anticollusion, anticorruption et « anti-pots-de-vin » exigent un engagement de chacun d'entre nous afin d'éviter toute influence répréhensible dans l'ensemble de nos activités professionnelles. Familiarisez-vous avec ces lois, notamment la US Foreign Corrupt Practices Act, la UK Bribery Act, la US Anti-Kickback Statute et d'autres lois pertinentes, susceptibles de s'appliquer potentiellement aux activités professionnelles de Cook dans le monde entier, tant pour les employés de Cook que pour les tiers travaillant pour le compte de Cook. Si vous avez des questions ou si vous avez besoin de conseils concernant la lutte contre les pots-de-vin ou la corruption, veuillez contacter la [ligne d'assistance E&C](#).

Nous exigeons les normes éthiques les plus élevées dans toutes nos activités professionnelles. Outre l'observation des normes externes applicables, vous devez respecter les normes éthiques de Cook et suivre les normes écrites de Cook, même lorsqu'elles sont plus strictes que les coutumes ou pratiques locales.

Chaque employé de Cook doit veiller à ce que les services fournis par des tiers pour le compte de Cook soient exécutés d'une manière qui réponde à nos attentes et soit conforme aux normes externes applicables et aux normes écrites de Cook. Nous devons prendre des mesures raisonnables pour connaître les tiers avant de les engager, payer la juste valeur marchande pour les services qu'ils fournissent, et documenter avec exactitude tous les paiements.

La corruption est illégale partout. En outre, les pots-de-vin et la corruption entravent le développement économique et social ; contribuent à la pauvreté, la faim, la maladie et le crime ; créent des environnements professionnels déloyaux ; et nuisent aux clients.

Vous ne devez pas offrir, promettre, effectuer, approuver, demander, accepter de recevoir, ni accepter des paiements, des cadeaux ou tout autre objet de valeur dans le but de gagner ou de conserver un avantage opérationnel illicite.

Échanges professionnels éthiques

Une activité responsable exige un jugement responsable : nous respectons les règles concernant les échanges professionnels et établissons des partenariats basés sur l'honnêteté et la confiance, et non des faveurs.

Lorsque nous exerçons des activités pour le compte de Cook, nous devons agir de manière équitable et impartiale. Cela implique de faire preuve de bon sens pour éviter ne serait-ce que l'apparence qu'un échange professionnel ait influencé incorrectement ou peut influencer incorrectement une décision commerciale ou un achat.

Cook exerce ses activités avec des représentants du gouvernement, des professionnels de santé et d'autres partenaires professionnels. La participation à des échanges professionnels inappropriés

pourrait engendrer une violation des lois anticorruption ou anti-pots-de-vin, et nuire à l'activité et la réputation de Cook. Cette conduite peut ne pas respecter les normes externes applicables.

Cook a établi des directives liées aux échanges professionnels. Nos politiques, procédures et conseils liés au signalement d'échanges professionnels sont en place afin de nous assurer que nous n'offrons aucun avantage susceptible d'interférer avec le jugement d'un professionnel de santé ou d'obtenir un avantage économique déloyal.

Une stricte conformité aux réglementations locales en vigueur est également exigée. En présence d'un conflit entre la politique de Cook et une réglementation locale, nous devons respecter l'exigence la plus stricte.

Parfois, il peut être difficile de déterminer à quel moment un échange professionnel franchit une ligne. Rappelez-vous que l'acceptation de cadeaux peut amener le donneur ou le receveur à penser qu'il peut abuser de son influence ou que la corruption est acceptable. Nous devons donc faire attention au message que nous portons lorsque nous offrons des cadeaux.

CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS

Les cadeaux et les divertissements peuvent susciter la sympathie dans nos relations professionnelles, mais peuvent également rendre difficile toute objectivité sur la personne ou l'entreprise qui les offre. Bien que Cook comprenne que certaines traditions culturelles pratiquent l'offre de cadeaux modestes, les lois anticorruption et sur la transparence et diverses normes du secteur médical dans le monde entier interdisent l'offre de tout cadeau à des professionnels de santé, des organismes de santé ou des représentants du gouvernement. Notre choix de fournisseurs et de partenaires doit reposer sur des facteurs objectifs comme le coût, la qualité, la valeur, le service et la capacité de livraison. Nous devons éviter toute apparence liée à la prise de décisions professionnelles basées sur des cadeaux reçus par l'intermédiaire de ces relations. Lorsque nous collaborons avec des fonctionnaires publics, nous devons savoir que même de simples offres telles que l'achat d'un repas ou de rafraîchissements peuvent être inacceptables, voire contraires à la loi. Pour de plus amples informations, reportez-vous à la section [Lutte contre les pots-de-vin et la corruption \(ABAC\)](#).

Qu'est-ce qu'un cadeau ?

Un cadeau est tout objet de valeur, y compris des articles de marketing tels que des t-shirts présentant des logos, des marques d'appréciation comme des fleurs et des corbeilles de fruits, ou des services comme l'utilisation d'une voiture, que le destinataire n'est pas censé payer.

Qu'est-ce qu'un repas d'affaire légitime ?

Un repas d'affaires légitime est tout repas au cours duquel l'objectif est de discuter des activités de Cook et dont le coût est raisonnable et non excessif.

Que sont les divertissements et les loisirs ?

Les divertissements et les loisirs sont toute présence ou participation à un événement, tel qu'un événement sportif, un concert ou une pièce de théâtre, dont le destinataire n'est pas censé payer le prix d'entrée ou le ticket. Les divertissements et les loisirs sont interdits durant les échanges avec les professionnels de santé.

Vous pouvez participer à un échange professionnel lorsque l'échange :

1. est conforme aux **normes écrites de Cook** ;
2. est conforme à la **législation locale** et aux **pratiques raisonnables et éthiques** du secteur ;
3. implique le paiement de **frais raisonnables** directement liés à un objectif commercial (comme la participation à un séminaire ou une conférence liée à vos responsabilités pour le compte de Cook), dès lors que vous obtenez au préalable l'approbation de votre supérieur ;
4. ne crée aucun conflit d'intérêts ni conflit de loyautés réel.

Vous ne devez pas :

1. accepter d'argent liquide ou d'équivalents en espèces comme les **cartes-cadeaux** ;
2. participer à des **échanges professionnels illégaux** qui enfreignent les normes externes applicables ;
3. demander ou accepter des cadeaux ou des **services**, tels que l'utilisation d'une voiture alors que vous visitez une autre ville ;
4. accepter quoi que ce soit comme condition de la **réception de quelque chose en retour** (un cadeau ou un autre échange qui vous contraint ou semble vous contraindre à fournir quelque chose en retour est inapproprié) ;
5. accepter quoi que ce soit qui pourrait amener le donneur à enfreindre les normes ou les politiques de sa propre entreprise ou de son propre établissement.

Les échanges professionnels en rapport avec des événements occasionnels liés à un contrat existant, tels que des réunions d'évaluations de programmes ou des dîners, sont compréhensibles et l'absence de faits indiquant le contraire n'enfreignent pas cette politique.

Vous ne pouvez pas participer sciemment à des échanges professionnels qui enfreignent les politiques ou les normes de conduite de l'organisation du partenaire.

Les échanges avec les professionnels de santé sont régis par les normes écrites de Cook. Des ressources sont disponibles sur le [site SharePoint d'E&C](#) et doivent être respectées lors d'un échange avec un professionnel de santé.

Les exceptions aux échanges professionnels liés aux normes écrites de Cook doivent être documentées par l'entreprise et approuvées par E&C.

LUTTE CONTRE LES MONOPOLES ET LIBRE CONCURRENCE

La politique de Cook stipule que tous les dirigeants, salariés et employés doivent respecter les lois internationales, et les lois fédérales et étatiques des États-Unis en matière d'antitrust et de concurrence. Ces lois interdisent les efforts et les actions pour restreindre ou limiter la concurrence entre les entreprises qui seraient autrement en concurrence sur le marché. Les violations des lois antitrust et sur la concurrence en vigueur peuvent engendrer des sanctions pénales et civiles. Nous devons être particulièrement prudents lorsque nous communiquons avec tout employé ou représentant des concurrents de Cook. Nous devons être particulièrement vigilants afin d'éviter toute discussion inappropriée avec nos concurrents, plus particulièrement lors de réunions d'associations professionnelles ou d'autres événements du secteur ou commerciaux où les concurrents peuvent interagir. Nous ne devons en aucun cas discuter des clients, des prospects, des prix, de la connaissance du marché ou d'autres conditions professionnelles avec des

employés ou des représentants de nos concurrents. Si nous ne faisons pas preuve de vigilance, nous pourrions découvrir que nous avons enfreint les lois antitrust et sur la concurrence si nous discutons ou parvenons à un accord avec un concurrent concernant :

- les prix ou la stratégie de tarification ;
- les remises ;
- les conditions de nos relations avec les clients ;
- les politiques commerciales ;
- les plans marketing ;
- les informations du marché (y compris la veille concurrentielle) ;
- la sélection des clients ;
- l'affectation de clients ou de secteurs du marché ;
- les dispositions et stratégies contractuelles.

Les accords avec les concurrents ne doivent pas être nécessairement des accords écrits afin d'éviter toute violation des lois antitrust et sur la concurrence en vigueur. Les ententes informelles, verbales ou implicites, par ex. les clin d'œil complices, constituent également des infractions. Aux États-Unis, les violations des lois antitrust peuvent être qualifiées de crimes passibles de poursuites pénales, et peuvent engendrer des graves sanctions pour Cook et tout associé ou autre personne qui participe à une infraction.

Violations des lois antitrust et de libre concurrence n'impliquant pas de concurrents

Selon les justifications de l'entreprise et l'impact sur la concurrence, d'autres pratiques professionnelles n'impliquant pas de concurrents peuvent engendrer des infractions civiles ou pénales des lois antitrust et sur la concurrence. Ces pratiques professionnelles inappropriées incluent, mais ne sont pas limitées à :

- l'exclusivité ;
- le regroupement et/ou la présentation d'offres ;
- les restrictions à la revente ;
- les remises sélectives.

Vous devez contacter le service juridique pour toute question sur la légalité des pratiques ou la conduite en vertu des lois antitrust et de concurrence en vigueur. Si vous avez connaissance d'une infraction potentielle, contactez le service juridique ou signalez-la via la [ligne d'assistance E&C](#).

VEILLE CONCURRENTIELLE

La collecte d'informations sur la concurrence pour l'usage professionnel interne de Cook, souvent appelée veille concurrentielle, est une pratique professionnelle légitime. Elle nous permet de rester compétitifs sur le marché ; cependant, nous ne devons jamais utiliser des moyens illégaux ou contraires à l'éthique pour acquérir ces informations concurrentielles sur d'autres entreprises. Les sources légitimes d'informations concurrentielles incluent de nouveaux comptes, de nouvelles enquêtes sur le secteur, les présentations de concurrents lors de conférences et de salons professionnels, et des informations accessibles au public, notamment celles qui sont disponibles sur Internet. Nous pouvons également obtenir des informations concurrentielles de façon appropriée des clients et des fournisseurs (à moins qu'il leur soit interdit de partager les informations) et en acquérant, dans les cas appropriés, une licence pour utiliser les informations ou en achetant effectivement la propriété de ces informations. Lorsque nous collaborons avec des consultants, des fournisseurs et d'autres partenaires, nous devons nous assurer qu'ils

comprennent et respectent la politique de Cook sur la collecte et l'utilisation des informations concurrentielles.

PROTECTION DE LA PROPRIETE INTELLECTUELLE ET DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Politiques de sécurité
informatique

Classification
des données

Politique sur les
réseaux sociaux



Informations confidentielles

L'un des actifs les plus importants de Cook sont nos informations confidentielles. En tant qu'employés de Cook, nous pouvons accéder à des informations qui sont confidentielles et exclusives. Nous pouvons également accéder à des informations avant qu'elles ne soient distribuées au grand public. Les employés qui ont reçu ou ont accès à des informations confidentielles doivent veiller à maintenir ces informations confidentielles. Les informations confidentielles peuvent inclure des informations non publiques susceptibles d'être utiles aux concurrents ou nuisibles à Cook ou ses clients en cas de divulgation, telles que :

- les plans d'activité, marketing et de service ;
- les informations financières ;
- l'architecture des produits ;
- les codes source ;
- les idées d'ingénierie et de fabrication ;
- les conceptions ;
- les bases de données ;
- les listes de clients ;
- les stratégies de tarification ;
- les données du personnel ;
- les informations personnellement identifiables appartenant à nos employés, clients ou autres individus (telles que les noms, adresses, numéros de téléphone et numéros de sécurité sociale) ;
- les types similaires d'informations qui nous sont fournis par nos clients, fournisseurs et partenaires.

Nous devons garantir la confidentialité des informations exclusives, à moins que et jusqu'à ce que ces informations soient divulguées par le biais des canaux approuvés (par exemple, via un communiqué de presse ou une communication officielle d'un membre de la haute direction). Gardez à l'esprit que les informations confidentielles, exclusives ou sensibles ne doivent être saisies ni téléchargées dans aucun outil d'IA générative public. Les supports qui contiennent des informations confidentielles, telles que les tablettes, les téléphones mobiles et les ordinateurs portables doivent être rangés en sécurité. Toute publication non autorisée ou discussion sur Internet de toute information concernant notre activité, nos données ou nos prospects est interdite. Nous ne pouvons discuter de nos activités, données ou prospects dans aucune « salle de chat » accessible aux personnes extérieures à notre entreprise ou sur tout forum qui n'est pas conforme à la politique de sécurité informatique de Cook Medical, que nous utilisions notre propre nom ou un pseudonyme. Tous les e-mails, messages vocaux et autres communications

de l'entreprise sont présumés confidentiels et ne doivent pas être transmis ni diffusés par d'autres moyens en dehors de Cook, sauf dans la mesure exigée à des fins professionnelles légitimes.

Propriété intellectuelle (PI) et protection de la PI

La *propriété intellectuelle* désigne les créations de l'esprit humain qui sont protégées par diverses lois nationales et traités internationaux. La PI de Cook compte parmi nos actifs les plus précieux. La PI inclut les droits d'auteur, les brevets, les marques de commerce, les secrets commerciaux, les droits de conception, les logos, l'expertise et autre propriété industrielle ou commerciale incorporelle. Nous devons protéger et, le cas échéant, faire respecter nos droits de PI. Nous devons également respecter la PI appartenant à des tiers. La politique de Cook stipule de ne pas enfreindre délibérément les droits de PI de tiers. Les employés et autres personnes travaillant pour le compte de Cook doivent divulguer immédiatement à Cook par écrit, le produit de ce travail et coopérer avec nous dans nos efforts de garantir la protection de la PI pour notre entreprise. Pour nous assurer que notre entreprise tire parti du travail réalisé par ou conjointement avec des consultants ou des organisations externes, il est essentiel qu'un accord approprié ou qu'une décharge soit en place avant le début de tout travail.

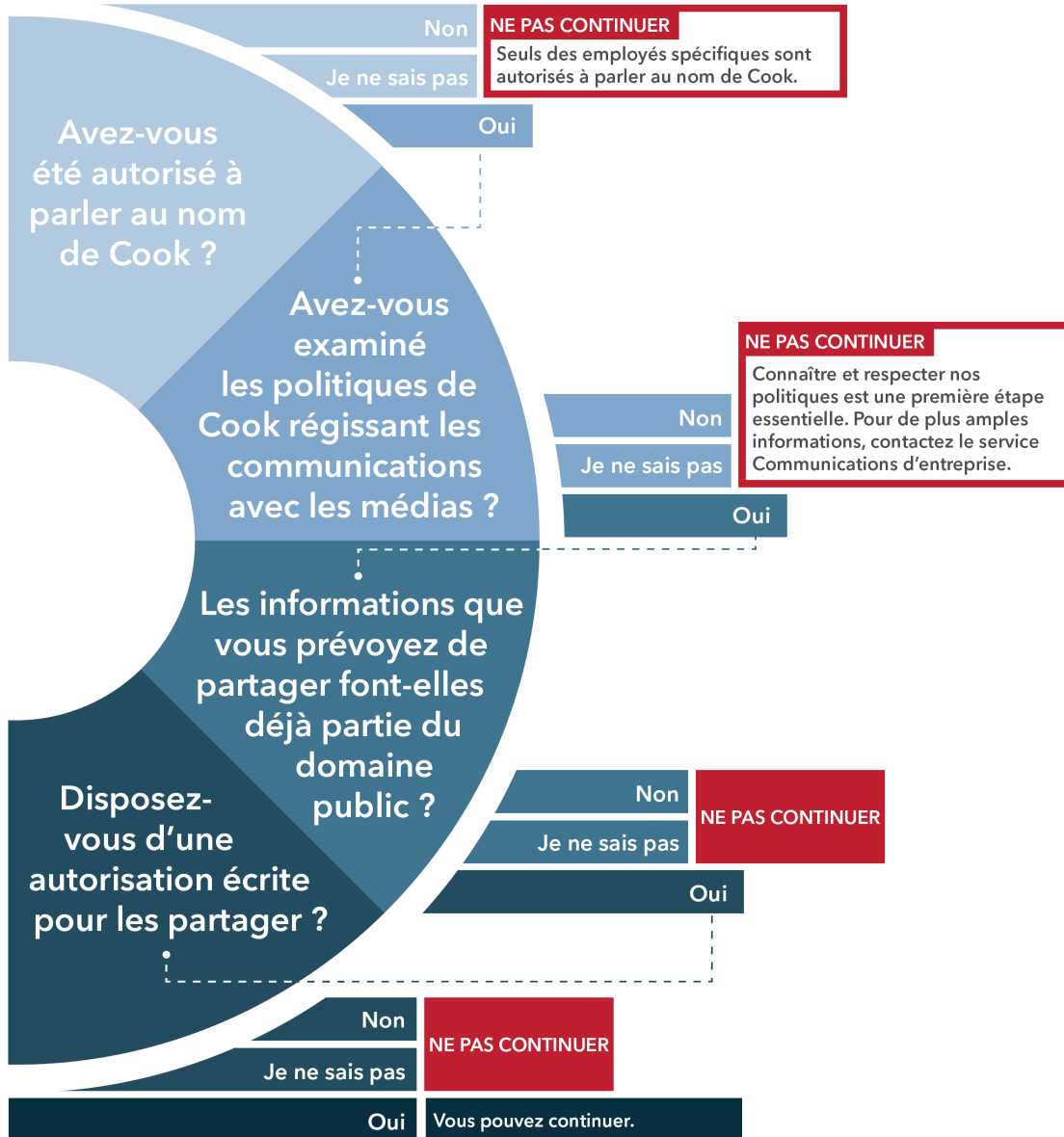
Partage avec autorisation

Cook reconnaît l'importance du partage d'informations dans de nombreux cas où cela peut améliorer la qualité ou l'utilisation de nos produits. Si les informations exclusives de Cook doivent être fournies en dehors de l'entreprise, nous devons préalablement vérifier que le partage des informations n'enfreint aucune loi, aucun accord légal ni aucune pratique d'entreprise ou professionnelle. En outre, nous devons vérifier qu'un accord de confidentialité et de non-divulgence approprié est élaboré en rapport avec la divulgation programmée et que les contrôles appropriés sont établis pour gérer les flux d'informations.

Communication avec des parties externes

En tant qu'employés de Cook, nous ne devons pas nous adresser aux médias ou à d'autres parties externes pour le compte de notre entreprise, sauf autorisation contraire de notre service des relations publiques. Nous ne devons pas non plus, sauf autorisation contraire, donner l'impression de nous exprimer au nom de Cook dans aucune communication susceptible de devenir publique. Cela inclut les messages publiés sur les forums en ligne, les sites de réseaux sociaux, les salles de chat et les babillards. Cette **politique** s'applique également aux commentaires destinés aux journalistes sur des questions spécifiques liées à nos activités, ainsi qu'aux lettres destinées à la rédaction et aux approbations de produits ou de services.

Avant de vous adresser aux médias ou de prendre la parole lors d'événements où les médias seront présents, posez-vous les questions suivantes :



PROTECTION DES ACTIFS ET DES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE

Nos actifs constituent les ressources que nous utilisons pour exercer nos activités. Nous devons les utiliser pour les activités légitimes de Cook et les protéger correctement, y compris contre les cyberattaques, le vol, la perte, le gaspillage ou l'abus. En protégeant nos actifs, nous protégeons notre avantage concurrentiel sur le marché. Nous avons également une responsabilité pour exercer le même degré de prudence pour les actifs confiés à Cook par des tiers.

Nos actifs incluent, mais ne sont pas limités aux :

- actifs physiques, tels que le mobilier, l'équipement et les fournitures de bureau ;
- actifs technologiques, tels que le matériel informatique, les logiciels et les systèmes d'informations ;
- avoirs financiers, tels que les espèces, les valeurs mobilières et les cartes de crédit ;
- le nom de Cook, notre marque et nos relations avec les clients ;
- les actifs informationnels, tels que la PI, y compris les informations sur les produits, les services, les systèmes et autres données.

Les actifs de l'entreprise doivent être exclusivement utilisés pour l'exercice des activités de Cook, sauf indication contraire prévue dans le Code ou d'autres politiques de Cook. L'activité de Cook inclut, à ces fins, des services liés à une activité externe qui sont fournis à la demande de Cook.

Tous les actifs physiques et technologiques fournis par Cook, qu'ils soient utilisés à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail, sont la propriété de Cook et sont fournis pour votre usage professionnel. Vous ne devez jamais les vendre, les prêter ni les offrir, quelle que soit leur condition ou valeur, à moins que vous n'y soyez autorisé. N'oubliez pas que les actifs de l'entreprise, y compris la messagerie électronique, peuvent être consultés par l'entreprise à tout moment, sans préavis.

GESTION DES DOSSIERS



Les dossiers de Cook Medical constituent notre mémoire institutionnelle, fournissant les preuves des décisions et des actions à l'appui de la continuité des activités.

Les dossiers sont constitués de formulaires d'informations physiques et électroniques reçus par Cook ou créés par ou pour le compte de Cook durant l'exercice de ses activités professionnelles, indépendamment du support. Des exemples de supports incluent, mais ne sont pas limités aux documents papier, photographies, lecteurs externes/clés USB, CD/DVD, cassettes vidéo, fichiers audio, bandes de sauvegarde, disques durs d'ordinateurs, serveurs, stockage dans le cloud sur Internet, ordinateurs portables, tablettes, imprimantes, téléphones et systèmes de messagerie vocale.

La conservation de dossiers fiables est essentielle pour garantir la confiance en notre activité, la prise de décisions professionnelles éclairées et le respect des normes externes applicables. Les dossiers fiables sont précis, lisibles, complets et gérés. La falsification, l'antidatage ou l'occultation de dossiers n'est jamais justifiée, à l'exception de l'anonymisation des données personnelles lorsque cela est nécessaire. Cook s'engage à libeller correctement, et à gérer et protéger soigneusement les données personnelles, confidentielles et exclusives. Nous sommes chargés d'assurer la fiabilité des dossiers qui sont immédiatement à la disposition de ceux qui ont besoin d'y accéder.

Les dossiers sont la propriété de Cook et doivent être conservés conformément à la politique, aux procédures et aux calendriers de conservation des dossiers. Les calendriers de conservation des dossiers cataloguent nos types de dossiers et périodes de conservation déterminés par les normes externes applicables et les exigences opérationnelles. Nous conservons les dossiers officiels de l'entreprise avant que les périodes de conservation n'expirent, et nous détruisons les dossiers une fois ces périodes parvenues à expiration. Les exceptions aux périodes de conservation

expirées incluent la préservation des artefacts et des dossiers de Cook conservés à des fins juridiques. Le non-respect de ces instructions pourrait soumettre Cook et ses employés à de graves risques légaux et réglementaires. Nous avons la responsabilité de déclarer immédiatement les dossiers susceptibles d'être considérés comme peu fiables, ainsi que toutes les pressions pour préparer, altérer, dissimuler ou détruire les dossiers en violation de la politique de l'entreprise.

Pour la politique et les procédures de gestion des dossiers et les calendriers de conservation des dossiers applicables à votre domaine d'intervention et région, visitez la page [Sharepoint sur la gestion des dossiers Éthique et Conformité](#). Pour des instructions supplémentaires sur les dossiers, reportez-vous à votre système de gestion local. Les questions et les doutes sur la gestion des dossiers peuvent être envoyés à Records.Management@CookGroup.com.

CONFIDENTIALITE DES DONNEES

L'équipe Confidentialité des données mondiales s'efforce de maintenir l'intégrité des données confiées à Cook, y compris les données personnelles des employés, des clients, des invités et des partenaires commerciaux de Cook, ainsi que celles des patients. Notre équipe offre des conseils sur l'utilisation, la divulgation, le transfert et la maintenance conformes des données protégées conformément aux lois et aux exigences actuelles de confidentialité des données. Les exigences de confidentialité et de sécurité des données mondiales évoluent rapidement et doivent être prises en compte lorsque l'on cherche à contrôler ou à traiter des données. Les employés sont tenus de comprendre et de respecter les politiques de confidentialité des données et les conseils qui s'appliquent à leur fonction, et ils partagent la responsabilité de protection des données que Cook leur a confiées.

Lorsque nous exerçons nos fonctions nécessaires, nous traitons les données personnelles réglementées qui exigent que nous respections les mesures de confidentialité et de sécurité des données. Les employés sont tenus de se familiariser avec le [Tableau de classification de données](#) de Cook pour comprendre les données traitées dans leur travail et les mesures de protection susceptibles de s'appliquer.

Les données personnelles classées en tant que données de classe 1 et de classe 2 de Cook, sont des informations qui peuvent directement ou indirectement identifier un individu. Le nom, la date de naissance, le numéro d'identification national ou les informations de santé d'un individu sont des exemples de données de classe 1 ou de classe 2 de Cook. Comme les employés qui traitent les données personnelles de tiers, nous devons faire ce qui suit :

- Nous familiariser avec les politiques de l'entreprise concernant le traitement des données de classe 1 et de classe 2 de Cook.
- Suivre toutes les formations exigées par l'entreprise sur la confidentialité des données.
- Agir en conformité avec toutes les politiques et les procédures applicables de Cook.
- Agir en conformité avec toutes les lois, les exigences et les obligations contractuelles en vigueur.
- Minimiser la collecte des données de classe 1 et de classe 2 de Cook au strict nécessaire.
- Recueillir, utiliser et traiter ces informations uniquement à des fins professionnelles légitimes et licites.
- Fournir des avis de confidentialité clairs et exacts, et obtenir un consentement le cas échéant lors de la collecte ou du traitement des données personnelles.
- Limiter les données à celles qui ont une finalité professionnelle légitime et licite pour l'accès.

- Sauvegarder transmettre et détruire les informations personnelles en toute sécurité, à l'aide des outils technologiques approuvés par le service informatique de Cook (par ex., chiffrement) et conformément au programme de conservation des dossiers de Cook.
- Veiller à empêcher toute divulgation non autorisée. Dans l'éventualité d'une perte connue ou présumée des données, les employés sont tenus d'en informer immédiatement leur responsable informatique local (le même jour que l'observation des faits).

Pour des conseils supplémentaires sur le traitement des données personnelles et une description des informations protégées, reportez-vous au [Programme et aux politiques de confidentialité des données de Cook Medical](#) et aux [Normes de sécurité du groupe Cook](#). Pour toute question ou préoccupation sur le traitement des données de classe 1 ou de classe 2 de Cook, adressez-vous à votre responsable ou supérieur, représentant Éthique et Conformité ou à l'équipe opérationnelle des normes de sécurité du Groupe Cook ou l'équipe Confidentialité des données mondiales.

Lois et exigences de confidentialité des données

Les lois et exigences de confidentialité des données protégeant la confidentialité et la sécurité des renseignements personnels représentent un défi mondial croissant. De nombreux pays adoptent de nouvelles lois et renforcent les lois existantes en matière de confidentialité des données qui régissent l'utilisation des renseignements personnels. Cook s'engage à respecter les lois et les exigences de confidentialité des données mondiales en vigueur, y compris les lois concernant le transfert transfrontalier de renseignements personnels réglementés.

Les [normes de sécurité du groupe Cook](#) servent de cadre pour les contrôles de protection des données de Cook. L'équipe Confidentialité des données mondiales mappe les normes externes applicables de confidentialité des données nouvelles et en constante évolution aux normes de sécurité du groupe Cook et propose des mises à jour à l'équipe opérationnelle des normes de sécurité du groupe Cook. L'équipe Sécurité des données mappe les normes externes applicables de sécurité des données nouvelles et en constante évolution aux normes de sécurité du groupe Cook et propose des mises à jour en conséquence.

L'équipe Confidentialité des données mondiales compte de nombreuses [ressources humaines disponibles](#), et accueille les questions et les commentaires. Pour de plus amples informations ou conseils, les employés doivent contacter Privacy@CookMedical.com.

DIVERSITE, EQUITE ET INCLUSION (DIE)

Chez Cook, la DIE n'est pas seulement un objectif ; c'est une valeur fondamentale qui oriente nos [décisions](#). Nous pensons que nous donnons le meilleur de nous-mêmes lorsque notre environnement de travail accueille des individus ayant différents points de vue, personnalités, valeurs et histoire. Un tel environnement nous aide également à attirer et à retenir les meilleurs talents, et à atteindre des niveaux supérieurs d'inventivité, de relation avec nos employés et clients, et, en définitive, de meilleurs résultats pour les patients.

Chez Cook, nous définissons la diversité au moyen de caractéristiques visibles (comme la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'ethnicité et le handicap physique) ainsi que de qualités invisibles qui nous rendent uniques, comme la neurodiversité, l'orientation sexuelle, l'appartenance religieuse, le statut d'ancien combattant, la situation matrimoniale, les opinions politiques, l'expérience professionnelle, l'identité sexuelle, l'ascendance, le handicap, le statut socio-économique, la nationalité et d'autres facteurs protégés par la loi ou la politique locale.



Chacun d'entre nous défend la DIE des manières suivantes :

En suivant la règle d'or : nous traitons les autres de la façon dont ils souhaitent être traités, et nous ne sommes pas influencés par nos suppositions.

En exprimant nos opinions : nous partageons nos points de vue et nos opinions avec confiance, même lorsqu'elles diffèrent de celles des autres.

En écoutant attentivement : nous sommes ouverts aux points de vue et aux opinions de nos collègues, et tirons pleinement parti de ce qu'ils ont à offrir. Même si ces points de vue et ces opinions diffèrent des nôtres, ils nous aident à prendre les décisions de travail les plus éclairées.

En faisant preuve d'empathie : nous comprenons que nous sommes tous des individus ayant des expériences de vie et des difficultés différentes, et nous sommes toujours disposés à écouter et à nous aider mutuellement, quelles que soient nos différences.

En prenant la parole : nous prenons la parole lorsque nous pensons être (ou estimons que nos collègues sont) victimes de harcèlement ou de discrimination.

Chacun d'entre nous est responsable de la création d'une culture de confiance et de respect qui favorise un environnement de travail positif, inclusif et équitable. Cela implique de nous traiter mutuellement avec respect et courtoisie dans tous nos échanges sur le lieu de travail physique et virtuel.

Égalité des chances

Disposer d'une force de travail diversifiée, constituée de membres d'équipe qui apportent une multitude de compétences, d'aptitudes, d'expériences et de points de vue, est essentiel pour notre réussite. Nous sommes attachés aux principes de l'égalité d'accès à l'emploi des manières suivantes :

- Nous fondons toutes nos décisions d'embauche exclusivement sur les besoins de l'entreprise, les exigences du poste et les qualifications individuelles.
- Nous respectons les lois, les règles et les réglementations applicables en matière d'emploi.
- Nous considérons les principes de la DIE dans tous les aspects de l'emploi, y compris les activités relatives au recrutement, à l'embauche, aux avantages sociaux, aux congés, à la formation, à la mutation, à la promotion, aux missions de travail, à la rémunération, aux mesures correctives et à la résiliation de contrat.
- Nous prévoyons des aménagements des logements raisonnables pour les employés qualifiés qui présentent des handicaps protégés.
- Nous respectons les lois concernant l'emploi d'immigrants et de non-citoyens, et offrons des chances égales d'emploi à quiconque est légalement autorisé à travailler dans le pays concerné.

Si vous pensez que les principes d'égalité des chances ne sont pas respectés, vous devez contacter votre responsable ou les Ressources humaines, ou bien utiliser la [ligne d'assistance E&C](#) pour faire part d'une préoccupation.

Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Chez Cook, nous ne tolérons aucune forme de discrimination ou de harcèlement. Si la définition juridique du harcèlement peut varier d'une juridiction à une autre, nous considérons les comportements énumérés dans la liste non exhaustive suivante comme inacceptables :

- Tout comportement importun, tel qu'une conduite verbale ou physique destinée à menacer, intimider ou contraindre
- Moqueries verbales (y compris plaisanteries ou langage inappropriés)
- Stéréotypes négatifs
- Injures raciales, ethniques, sexuelles ou religieuses
- Forcer des échanges impromptus, comme les appels vidéo, durant les heures non-ouvrées
- Faire des captures d'écran pendant les appels vidéo sans autorisation et les faire circuler sur les réseaux sociaux

Parallèlement, Cook adopte une attitude ferme contre toutes les formes de harcèlement sexuel, parmi lesquelles :

- Les avances sexuelles importunes, demandes de faveurs sexuelles ou demandes de rendez-vous importunes
- Le partage de messages, d'e-mails ou de supports à caractère sexuel
- S'habiller de façon inappropriée au bureau ou lors de réunions virtuelles
- Visionner des contenus inappropriés ou insensibles pendant les heures de travail ou les partager, même de façon involontaire

Si vous pensez que vos droits n'ont pas été respectés, ou si vous rencontrez d'autres problèmes sur le lieu de travail, vous devez consulter votre supérieur ou un autre membre de votre chaîne de direction, ou appeler directement un représentant des Ressources humaines. Si vous ne recevez pas une explication claire ou pensez que vous ne recevrez pas un examen objectif ou adéquat du problème de la part de votre supérieur ou des Ressources humaines, appelez la [ligne d'assistance E&C](#). Cook reconnaît le caractère sensible de ces plaintes et s'efforcera de garantir le traitement confidentiel des allégations afin de protéger toutes les parties impliquées. Bien entendu, les représailles contre tout employé signalant un harcèlement ne seront pas tolérées.

ACTIVITE POLITIQUE PERSONNELLE COMPORTANT DES DIRECTIVES ETHIQUES

Cook encourage la participation personnelle au processus politique d'une manière qui soit cohérente avec toutes les lois pertinentes et la [Politique de Cook sur les échanges politiques](#). Nous pouvons soutenir des candidats ou des organisations de notre choix par le biais de contributions personnelles ou par des actions de bénévolat dès lors que nous séparons nos activités politiques personnelles de notre travail. Cela nous permet de veiller à garantir la transparence, l'honnêteté et l'intégrité avec nos parties prenantes et les uns avec les autres. Toute participation à la vie politique doit respecter les principes suivants :

- Nous respectons les opinions politiques de tous nos collègues, même si ces opinions diffèrent des nôtres, et nous ne leur imposons pas nos points de vue.
- Nous ne menons pas d'activités politiques pendant les heures de travail ni n'utilisons les ressources de l'entreprise telles que les téléphones, les ordinateurs ou d'autres fournitures.

- Nous n'utilisons pas le papier à en-tête de Cook ni la messagerie électronique de l'entreprise, et ne faisons pas référence à notre adresse ou fonction professionnelle lorsque nous exprimons une opinion personnelle dans un forum public (comme une lettre adressée à un journal).
- Cook ne rembourse aucuns frais relatifs à une activité politique personnelle.
- Nous obtenons une approbation préalable via le processus de déclaration de conflit d'intérêts **avant** de nous porter candidats ou d'être nommés ou élus à une fonction politique.
- Nous ne contactons jamais des parlementaires pour le compte de Cook ni n'exerçons de pressions auprès des législateurs pour défendre les intérêts de Cook sans obtenir une approbation explicite de l'équipe Affaires gouvernementales.

DEVELOPPEMENT DURABLE

Cook est déterminé à exercer ses activités de façon responsable et durable, et s'efforce d'améliorer ses résultats dans l'intérêt de ses employés, de ses clients, des communautés et de l'environnement.

- Nous avons beaucoup œuvré pour réduire notre **empreinte** sur l'environnement et cherchons d'autres moyens de prévenir la pollution, réduire les déchets et promouvoir l'utilisation durable des ressources naturelles.
- Nous employons des stratégies pour améliorer continuellement nos efforts de durabilité dans nos établissements, produits, conditionnements, opérations et chaîne d'approvisionnement.
- Nous utilisons l'énergie de façon intelligente et efficace, et faisons appel à la technologie pour minimiser notre impact sur l'environnement.
- Nous respectons les lois et réglementations environnementales en vigueur.
- Nous éduquons les employés dont le travail concerne le respect des normes environnementales.
- Nous éduquons nos employés et informons les parties prenantes externes sur nos efforts de développement durable.
- Nous promovons des pratiques et des communautés respectueuses de l'environnement.
- Nous encourageons notre chaîne d'approvisionnement à soutenir nos efforts de développement durable.

Notre avenir dépend du développement durable des soins de santé pour nos clients et nos patients, ainsi que pour l'environnement.

ENGAGEMENT ET ACTION CARITATIVE COMMUNAUTAIRES

Cook Medical s'efforce d'être une entreprise socialement responsable dans les communautés dans lesquelles elle vit et travaille. Nous reconnaissons l'opportunité et l'obligation d'aider les communautés à se développer et à prospérer. Dès le début, la famille Cook a inculqué dans l'entreprise une forte culture de participation à la vie de la communauté. Être une entreprise socialement responsable par le biais de la philanthropie, du bénévolat et de l'engagement auprès d'entreprises à vocation sociale est au cœur de notre identité.

L'impact de Cook va bien au-delà des produits et des patients que nous servons. Nos efforts pour être une entreprise socialement responsable ont un impact social positif sur la vie des individus et contribuent à bâtir de meilleures communautés.

Bénévolat et contribution des employés

Cook Medical encourage ses employés à contribuer à nos communautés en se portant bénévoles auprès d'organisations, en faisant des dons à des causes et en participant aux efforts de sensibilisation de l'entreprise. Pour nous assurer que notre contribution est légale et bénéfique :

- Nous veillons à ce que toutes les contributions et œuvres de bienfaisance soient légales et éthiques.
- Nous n'utilisons pas les ressources de l'entreprise pour soutenir personnellement les institutions caritatives ou autres institutions à but non lucratif non spécifiquement sanctionnées ou soutenues par Cook Medical.
- Nous demandons l'approbation avant d'utiliser les ressources de l'entreprise, d'intervenir en tant que représentant de l'entreprise ou de faire un don au nom de Cook Medical.
- Nous tirons parti des opportunités chez Cook Medical pour donner en retour, par exemple sous forme d'initiatives de bénévolat et de programmes de dons jumelés.
- Nous nous encourageons mutuellement à consacrer du temps et à soutenir des causes nobles.

Pour toute question sur l'utilisation autorisée des ressources de l'entreprise, consultez le service juridique ou la [ligne d'assistance E&C](#).

PROMOUVOIR LA SECURITE ET LA SANTE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Cook Medical s'efforce de mettre à la disposition des employés, des clients et des visiteurs de ses installations un lieu de travail sûr et sain. Tous les responsables sont chargés de garantir à leurs employés des conditions de sécurité et de santé adéquates. La direction s'engage à respecter les normes du secteur dans tous les domaines de la sécurité et de la santé des employés, y compris l'hygiène industrielle, l'ergonomie et la sécurité. Pour appuyer cet engagement, nous sommes responsables de l'observation de toutes les règles, pratiques et lois de sécurité et de santé qui concernent nos emplois, et de la prise de précautions nécessaires pour nous protéger, ainsi que nos collègues et les visiteurs. Nous sommes également responsables du signalement immédiat d'accidents, blessures, maladies professionnelles et pratiques ou conditions dangereuses à nos supérieurs. Comme dans toute infraction au Code, nous avons une responsabilité de signaler tout comportement ou toute condition dangereux, que nous soyons directement impliqués ou juste témoins.

Abus de substances et environnement de travail exempt de drogue et d'alcool

Cook Medical s'efforce de maintenir un lieu de travail libre de toute utilisation, possession, vente ou distribution illégale d'alcool ou de substances contrôlées. Les substances légales ou illégales ne doivent pas être utilisées d'une manière qui nuit à l'accomplissement par une personne des tâches qui lui sont confiées.

Cook Medical se réserve le droit de soumettre tout employé à un test en cas de soupçon raisonnable que ce dernier est sous l'influence de drogues ou d'alcool. Si nous repérons un employé en état d'ébriété et mettant donc potentiellement en danger la sécurité de tiers ou des intérêts de Cook Medical, nous devons le signaler immédiatement. Quiconque ayant un problème lié à la consommation d'alcool ou de drogues peut demander de l'aide dans le cadre du Programme d'aide aux employés ou à tout autre professionnel qualifié.

Violence sur le lieu de travail

Il est strictement interdit aux employés, aux clients et aux visiteurs d'apporter des armes à feu ou d'autres armes dans les installations de l'entreprise, sauf dans la mesure où cela est autorisé par la loi. En outre, nous ne tolérons pas les actes ni les menaces de violence, y compris les menaces verbales ou physiques extrêmes ou inappropriées, l'intimidation, le harcèlement et/ou la coercition. Tout comportement qui menace la sécurité de personnes ou de propriétés, ou qui a le potentiel de devenir violent, doit être immédiatement signalé à votre supérieur, le service de sécurité ou les RH.

RESPECT DES REGLES DE COMMERCE

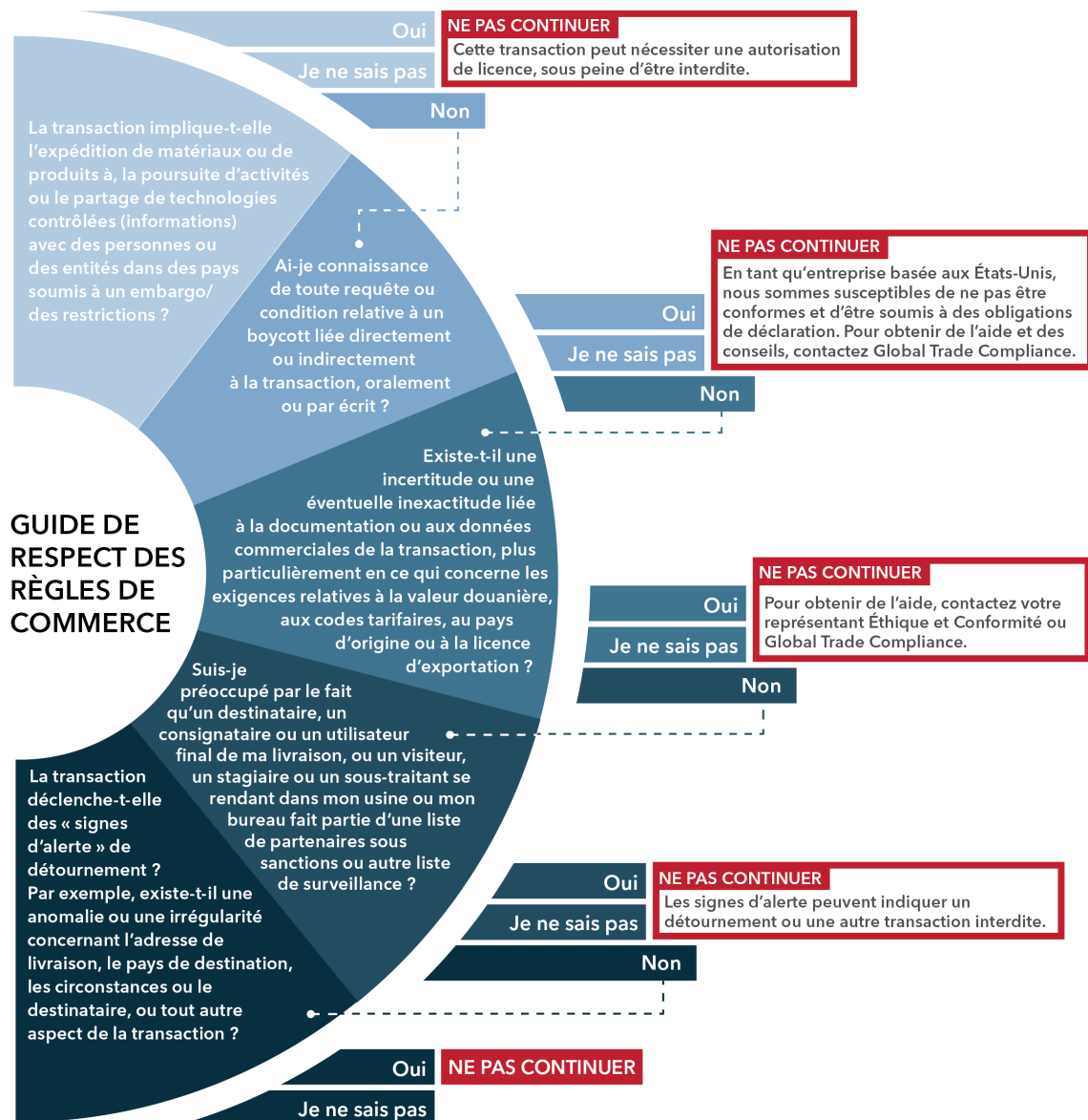
Cook Medical est responsable du respect des réglementations nationales et mondiales, y compris les lois sur les importations et les exportations, relatives au commerce international impliquant des matériaux, des produits, des services et des technologies. Ces réglementations sont complexes et peuvent changer rapidement à mesure que les gouvernements répondent à leurs environnements politiques et de sécurité. Lorsque nous participons à des échanges internationaux, il nous incombe de connaître, de comprendre et de respecter les lois qui s'appliquent à notre travail et au transfert de biens et de services au-delà des frontières nationales. Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils connaissent, comprennent et respectent les lois qui s'appliquent à leurs produits et services dans leurs relations avec Cook Medical et des tiers.

Lorsque nous participons à des échanges internationaux, nous (et nos fournisseurs) devons fournir des descriptions de produits précises, des classifications tarifaires, une évaluation et des mentions du pays d'origine pour toutes les marchandises impliquées dans les opérations d'importation et d'exportation, si nécessaire. Ces règles s'appliquent dans tous les contextes, y compris, mais sans s'y limiter, aux ventes, à la fourniture de produits d'évaluation et de démonstration, de matières premières, aux projets de recherche et de développement, et aux dons. Si vous avez une question ou un doute, vous devez le signaler immédiatement à votre supérieur ; aux RH, au service responsable du respect des règles de commerce ou à la ligne d'assistance E&C.

Toute transaction commerciale réalisée avec certains pays ou certaines personnes peut être limitée ou interdite par des sanctions économiques et autres. Une vérification préalable appropriée doit être effectuée avant toute transaction comportant un élément international afin de déterminer si des parties à la transaction sont limitées ou interdites par un programme national de sanctions gouvernementales.

Lutte contre le boycott

Les lois antiboycott américaines interdisent aux individus et aux entités, y compris leurs filiales sous contrôle étranger, de participer à des boycotts non soutenus par les États-Unis. Les lois antiboycott empêchent les entreprises américaines et leurs filiales d'être utilisées pour mettre en œuvre des politiques d'autres nations contraires à la politique des États-Unis. Cook Medical ne cautionne aucun boycott étranger qui n'est pas approuvé par le gouvernement des États-Unis. Si vous recevez une demande relative à un boycott, vous ne devez pas répondre et devez immédiatement contacter le [service Global Trade Compliance](#) pour obtenir des instructions.



RESEAUX SOCIAUX

Les réseaux sociaux changent la façon dont les employés travaillent et communiquent avec les clients, les partenaires et entre eux. Cook Medical a pris la décision stratégique d'adhérer aux réseaux sociaux. Cependant, nous continuons de défendre l'utilisation des réseaux sociaux d'une manière responsable, licite et professionnelle qui inclut, entre autres, le respect des lois pertinentes en matière de protection des données. Pour aider les employés à éviter les aspects négatifs des réseaux sociaux, Cook a mis en place une politique sur les réseaux sociaux. Quelques recommandations à suivre de cette politique sont fournies ci-dessous :

- Les employés sont personnellement responsables du contenu qu'ils publient sur toute plateforme de réseaux sociaux.
- Les employés ne doivent publier de messages sur les produits ou les noms de marques Cook ni publier des images de produits sur aucun réseau social, y compris les groupes privés/fermés.

- Les employés doivent respecter la vie privée et la confidentialité des tiers, y compris les patients, les clients et les employés de Cook. Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter à la [politique sur les réseaux sociaux](#).*

* À noter : pour accéder au lien, vous aurez besoin d'un accès distant via votre compte Cook sur GlobalProtect.

SELECTION ET UTILISATION DE TIERS

Les tiers qui travaillent avec nous, y compris les fournisseurs, sous-traitants, distributeurs, consultants, travailleurs sous contrat temporaires et agences sont contractuellement tenus de respecter les normes externes applicables, les pratiques professionnelles éthiques et les [exigences des normes écrites de Cook](#) relatives à la main-d'œuvre, la santé et la sécurité, la protection de l'environnement et les systèmes de gestion. Les tiers collaborant avec Cook doivent avoir les contacts appropriés en place avant de commencer leur travail. Lors de l'identification de tiers potentiels avec lesquels collaborer, nous prenons des mesures pour atténuer les risques en effectuant des contrôles préalables et des vérifications des antécédents pour mieux connaître nos partenaires commerciaux et acquérir une meilleure compréhension des dispositifs médicaux et du marché de la santé.

Traitement équitable des clients, des fournisseurs et des concurrents

Cook s'engage à traiter équitablement ses employés, clients, fournisseurs et concurrents. Nous sommes tenus de promouvoir les produits et les services de Cook d'une manière qui soit cohérente avec les besoins et les objectifs de nos clients, et de fournir des informations suffisantes pour permettre aux clients de prendre librement des décisions éclairées sans aucune forme de coercition ou d'abus d'influence.

Il nous est formellement interdit de tirer indûment profit de quiconque par le biais de la manipulation, de la dissimulation, de l'abus d'informations privilégiées, de la fausse représentation de faits importants ou de toute autre pratique de négociation inéquitable.

VERITE DANS LA PUBLICITE ET LE MARKETING

Il nous appartient de représenter fidèlement Cook et nos produits dans nos activités de marketing, de publicité et promotionnelles.



La publicité et le matériel promotionnel doivent être fiables et non trompeurs, et toutes les affirmations sur les produits de Cook doivent être étayées par des preuves correctement documentées. Le matériel de marketing produit doit être approuvé via la procédure de vérification fonctionnelle de Cook Medical avant d'être utilisé à l'extérieur.

Le marketing et la vente de produits médicaux doivent respecter les réglementations de chaque pays où les produits sont vendus. Toutes les entreprises de Cook qui commercialisent et vendent des dispositifs médicaux, tous les employés de Cook et tous les distributeurs de Cook doivent s'engager à commercialiser et vendre nos produits médicaux uniquement pour les usages prévus approuvés du produit, parfois appelés « utilisation indiquée » tels que déterminés par

les organismes de réglementation dans les pays où le produit médical est enregistré et disponible à la vente. Il nous est également interdit de promouvoir des produits avant de recevoir l'autorisation réglementaire appropriée.

Parfois, il est nécessaire d'effectuer des comparaisons entre nos produits et ceux de nos concurrents. Le cas échéant, nous effectuons des déclarations factuelles et exactes qui peuvent être étayées par le niveau adéquat de preuve documentée.

CLIENTS DU GOUVERNEMENT ET MARCHES PUBLICS

Lorsque nous traitons avec les gouvernements fédéraux, étatiques ou locaux, nous devons nous assurer que toutes les déclarations et représentations, y compris les coûts et autres données financières, faites aux représentants des marchés publics sont exactes et véridiques. Si votre mission implique directement le gouvernement ou si nous sommes responsables d'une personne travaillant avec le gouvernement pour le compte de Cook, nous devons être attentifs aux règles et aux réglementations particulières qui s'appliquent à nos clients gouvernementaux. Nous devons prendre des mesures supplémentaires et respecter ces exigences, et devons éviter toute conduite susceptible de sembler inappropriée lorsque nous traitons avec les représentants officiels et employés du gouvernement. Les paiements, les cadeaux et autres faveurs consentis aux représentants officiels et employés du gouvernement sont strictement interdits, car ils peuvent s'apparenter à un moyen d'influence ou un pot-de-vin. Tout défaut d'éviter ces activités peut exposer Cook au paiement d'amendes et de pénalités importantes. Pour ces raisons, toute vente de nos produits ou services à un organisme public fédéral, étatique ou local doit être effectuée conformément à la politique de Cook.

DEMANDES GOUVERNEMENTALES ET CITATIONS A COMPARAIRE

Conformément à la valeur de transparence de Cook, notre objectif est de partager correctement des informations avec ceux qui en ont besoin. Si vous avez un doute sur une violation possible de toute loi, règle ou réglementation fédérale, étatique ou locale, la meilleure pratique consiste à faire part de cette préoccupation à votre représentant Éthique et Conformité. Vous êtes autorisé à faire part de ces préoccupations à l'organisme gouvernemental ou réglementaire compétent si cela est toutefois votre choix, et vous n'êtes pas tenu d'en informer Cook. Pour de plus amples informations, consultez la [Politique mondiale sur les lanceurs d'alerte](#) de Cook*.

* À noter : pour accéder au lien, vous aurez besoin d'un accès distant via votre compte Cook sur GlobalProtect.

Si vous êtes contacté par des agents chargés de l'application de la loi ou d'autres représentants du gouvernement au sujet de vos fonctions, vous devez contacter immédiatement le service juridique. Le service juridique vous conseillera sur la meilleure façon de répondre et peut émettre une détention de documents afin de s'assurer que toutes les informations pertinentes sont conservées et disponibles si nécessaire. Comme décrit dans la [Procédure de Cook relative à la détention de documents](#), les employés qui reçoivent la détention de documents doivent conserver toutes les données pertinentes pendant une période donnée.

Il n'est jamais acceptable de participer, quelle que soit l'importance de notre fonction, à une activité qui implique un vol, une fraude, un détournement de fonds, une extorsion ou un détournement de biens. Une fraude se produit chaque fois qu'une personne aide à dissimuler, altérer, falsifier ou omettre des informations dans des dossiers, que ce soit pour le bénéfice de Cook ou sur les ordres de tout autre tiers. Nous devons refuser de participer à toute activité douteuse et devons donner suite à tout soupçon.

DROITS HUMAINS ET TRAVAIL EQUITABLE

Cook est un fervent défenseur des droits humains fondamentaux et pense que tous les habitants de la planète doivent être traités avec dignité, équité et respect. Nous attendons de nos fournisseurs et sous-traitants directs qu'ils promeuvent la santé et la sécurité de leurs travailleurs et exercent leurs activités en conformité avec les lois sur les droits de la personne. Nous sommes également attachés à l'approvisionnement responsable en minéraux dans l'ensemble de notre chaîne logistique. Cook ne tolère pas le travail forcé ni la traite d'êtres humains et n'y a pas recours, et dénonce toute condition de travail dangereuse et tout traitement humiliant des individus.

Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations en vigueur en matière de main-d'œuvre, de salaires et de nombre d'heures travaillées. Tout employé de Cook ou sous-traitant tiers rémunéré selon le nombre d'heures travaillées doit signaler et enregistrer toutes les heures travaillées avec exactitude conformément à la procédure locale établie.

DISPOSITION RELATIVE AUX EXCEPTIONS

Cook autorisera des exceptions aux politiques énoncées dans le présent Code uniquement lorsque les circonstances garantissent la justification d'une exception en fonction des intérêts supérieurs de Cook. Toute exception concernant un employé doit être approuvée par le responsable Éthique et Conformité et par le Président. Les exceptions au Code pour les administrateurs et les dirigeants peuvent être effectuées uniquement par les membres du conseil d'administration non impliqués dans l'éventuelle exception et doivent être immédiatement divulguées conformément aux exigences de la loi ou de la réglementation.