



Código de Conduta

para terceiros que fazem parte do

negócios da Cordis

Visão geral e objetivos

A Cordis está comprometida com altos padrões de ética empresarial e integridade em todos os lugares do mundo em que faz negócios e nosso sucesso contínuo depende de nossos funcionários, fornecedores e outros parceiros comerciais agindo com honestidade e integridade ao conduzir negócios com ou em nome da Cordis.

Este código de conduta para Terceiros que fazem parte dos negócios da Cordis foi criado para auxiliar nossos Terceiros a entender nossas expectativas. Além disso, Terceiros devem atender a quaisquer requisitos adicionais contidos em ordens de compra, contratos ou outros acordos com a Cordis e em outras políticas e procedimentos aplicáveis da Cordis.

Escopo

Este Código de Conduta de Terceiros estabelece os padrões que terceiros, como vendedores e fornecedores de bens, serviços e matérias-primas que vão diretamente para a fabricação de produtos Cordis e seus funcionários, diretores, executivos, agentes, representantes e subcontratados (coletivamente chamados de “Terceiros”) devem cumprir para fazer ou continuar fazendo parte dos negócios com a Bayou Purchaser Inc, como Cordis, suas subsidiárias e afiliadas (coletivamente “Cordis”).

Este Código de Conduta de Terceiros não se aplica a distribuidores, revendedores ou fornecedores de logística. Tais relacionamentos com a Cordis são altamente especializados e regulamentados pelos acordos e documentos que constituem e regem seu relacionamento.

Compliance & Regulamentos

Terceiros devem cumprir todas as leis e regulamentos locais, estaduais, nacionais e federais aplicáveis das jurisdições nas quais estão fazendo negócios, bem como outras legislações relevantes aplicáveis ao seu acordo comercial com a Cordis. Sem limitar o acima exposto, Terceiros também devem cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis relacionados para as operações do Terceiro, incluindo regulamentações de Boas Práticas de Fabricação Atuais (CGMP) nos Estados Unidos e requisitos semelhantes ou equivalentes em outros países.

Caso requisitos legais e padrões internacionalmente aceitos, como convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, entrem em conflito com este Código de Conduta de Terceiros, o Terceiro deve, no mínimo, estar em conformidade com os requisitos legais das jurisdições nas quais está operando. Se os direitos humanos, trabalhistas e/ou outros padrões internacionalmente aceitos excederem os requisitos legais, o Terceiro deve se esforçar para atingir esses padrões mais elevados.

Sustentabilidade da Cadeia de Suprimentos

A Cordis está comprometida em promover o desenvolvimento social e econômico e contribuir para a sustentabilidade dos países e comunidades em que operamos. Incentivamos Terceiros a adotar esse mesmo compromisso em suas operações comerciais e engajamentos de terceiros. Isso inclui, mas não se limita a, fornecer transparência na cadeia de suprimentos, mapear suas cadeias de suprimentos e avaliar o desempenho e o risco de seus fornecedores em áreas relacionadas.

Leis antissuborno, anticorrupção, conformidade comercial e concorrência

Antissuborno/Anticorrupção. Terceiros devem cumprir as leis antissuborno e anticorrupção dos países em que fazem negócios e também a legislação dos Estados Unidos conhecida como “Foreign Corrupt Practices Act” (‘FCPA’) conforme alterada de tempos em tempos. Especificamente, Terceiros não devem fazer ou oferecer fazer quaisquer pagamentos (de dinheiro ou qualquer coisa de valor) direta ou indiretamente a funcionários de governos estrangeiros com o propósito de induzir esse indivíduo a usar sua posição para obter ou manter negócios ou qualquer vantagem comercial para a Cordis. Caracteriza-se um “funcionário do governo” como qualquer funcionário de um governo nacional ou estrangeiro ou qualquer departamento, agência ou instrumento do mesmo, ou de uma organização internacional pública, ou qualquer pessoa agindo em uma capacidade oficial para ou em nome de qualquer governo ou departamento, agência ou instrumento, ou para ou em nome de qualquer organização internacional pública. No espaço de saúde em que a Cordis opera, isso inclui qualquer profissional de saúde ou funcionário de qualquer hospital ou unidade de saúde de propriedade ou administrado pelo governo.

Leis de importação/exportação. Terceiros devem cumprir todas as leis comerciais aplicáveis dos países em que fazem negócios, bem como dos Estados Unidos. Isso inclui (mas não está limitado a) fornecimento oportuno de todas as informações necessárias para cumprir com os requisitos de importação dos Estados Unidos ou outros países de destino, e não exportar ou reexportar nenhuma informação ou produto recebido da Cordis para qualquer país proibido listado nos Regulamentos de Administração de Exportação dos EUA. Terceiros devem incluir o país de origem em todos os bens ou embalagens de consumo, bem como em faturas comerciais. Terceiros devem fornecer documentação adequada para dar suporte às reivindicações de acordo de livre comércio disponíveis.

Segurança da Instalação e da Cadeia de Suprimentos. Terceiros devem manter segurança adequada em todas as instalações e implementar procedimentos de segurança da cadeia de suprimentos projetados para evitar a introdução de carga não manifestada em remessas de saída (por exemplo, drogas, explosivos, riscos biológicos ou outro contrabando) em alinhamento com os princípios do programa Customs Trade Partnership Against Terrorism (C-TPAT) da Alfândega e Proteção de Fronteiras dos EUA e outros programas relevantes de segurança da cadeia de suprimentos/Operador Econômico Autorizado. Terceiros devem fornecer quaisquer respostas de certificação ou questionário de segurança solicitadas relacionadas a C-TPAT, AEO ou outros programas de segurança da cadeia de suprimentos. Além disso, cada instalação deve ter procedimentos de segurança por escrito e manter prova documentada dos controles adequados implementados para proteger contra a introdução de carga não manifestada.

Anti-falsificação. Em um esforço contínuo para proteger nossa cadeia de suprimentos contra falsificação, desvio ilegal e roubo de produtos Cordis e produtos que a Cordis distribui em nome de outros fabricantes, Terceiros devem notificar a Cordis imediatamente se lhes for oferecida a oportunidade de comprar, fabricar, distribuir ou vender produtos falsificados, desviados ilegalmente ou roubados ou de outra forma tomar conhecimento de tais produtos.

Minerais de conflito. Terceiros não devem usar ou incorporar minerais de conflito em nenhum produto que eles fornecem ou fabricam para a Cordis e devem trabalhar com seus fornecedores para identificar a fonte e a cadeia de custódia de quaisquer minerais de conflito contidos em seus produtos. Terceiros cooperarão com a Cordis em conexão com quaisquer investigações ou diligências que a Cordis escolher realizar com relação a tais minerais de conflito.

Boicotes. Terceiros não devem participar de boicotes internacionais que não sejam sancionados pelo governo dos EUA, pela União Europeia ou pelas leis aplicáveis.

Leis de concorrência. Terceiros devem conduzir negócios em total conformidade com as leis anticorrupção e de concorrência que regem as jurisdições nas quais conduzem negócios.

Integridade

Terceiros devem conduzir seus negócios gerais com integridade, cumprindo com o seguinte:

Registros comerciais. Cumprir todas as leis aplicáveis ao registrar e relatar todas as informações e atividades comerciais de forma precisa e completa. Criar, reter e descartar registros comerciais em conformidade com todos os requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

Interações com reguladores. Ser honesto e verdadeiro com todos os representantes de agências reguladoras e autoridades governamentais.

Mídia/Investidores. Não se comunicar com a mídia ou investidores em nome da Cordis, a menos que o Terceiro seja expressamente autorizado por escrito a fazê-lo pela Cordis.

Limites estritos para presentes a funcionários da Cordis. Terceiros não devem dar ou oferecer nada de valor a nenhum funcionário da Cordis que possa influenciar, comprometer ou obrigar esse funcionário a obter ou reter um benefício para o Terceiro. Terceiros podem fornecer um presente enviado para a unidade da Cordis em um determinado local endereçado a todos os funcionários da Cordis naquele local, desde que tal presente não exceda US \$ 100 (ou equivalente em moeda local) por presente, não deve ser mais frequente do que 2 presentes em um ano civil, deve incluir apenas alimentos e bebidas e só pode ser dado em conjunto com um festival ou celebração habitual. Os presentes não devem violar as políticas do Terceiro e devem ser consistentes com as leis e práticas locais. Qualquer refeição de negócios fornecida por um Terceiro a um funcionário da Cordis deve ser modesta, pouco frequente e subsidiária ao objetivo principal de discussões comerciais substantivas.

Conflitos de interesse. Evite a aparência ou conflitos de interesse reais. Conflitos de interesse podem surgir de muitas maneiras diferentes, se o Terceiro não tiver certeza se uma situação representa uma aparência ou um conflito de interesse real, o Terceiro tem o dever positivo de declarar todos os fatos à Cordis para buscar esclarecimentos. Exemplos de como um conflito de interesse pode surgir:

- Quando um Terceiro lida diretamente com um funcionário da Cordis cujo cônjuge, parceiro doméstico, membro da família ou parente desse funcionário da Cordis é empregado pelo Terceiro ou detém um interesse financeiro significativo no Terceiro.
- Se o cônjuge, parceiro doméstico ou outro membro da família ou parente do funcionário de um Terceiro for empregado pela Cordis e esse funcionário da Cordis estiver envolvido no relacionamento comercial com o Terceiro.

Se o Terceiro tomar conhecimento de um conflito de interesse (ou da aparência de um conflito de interesse), o Terceiro deverá declarar todas as circunstâncias de tais fatos à Cordis para que a Cordis tome uma decisão sobre como lidar com esse conflito de interesse.

Negociação com informações privilegiadas. Não comprar ou vender títulos da Cordis se tiver conhecimento de informações materiais não públicas sobre a Cordis. Esta proibição também se aplica a funcionários de Terceiros.

Continuidade de negócios e gerenciamento de crise. Sujeito aos requisitos mais rigorosos de quaisquer disposições contratuais específicas aplicáveis, ter planos de continuidade de negócios adequados em vigor para continuar a fornecer serviços em um grau razoável após qualquer tipo de crise operacional, seja causada por um desastre natural, pandemia, mau funcionamento de equipamento, falha de energia, ato terrorista ou outro evento ou ocorrência. Mediante solicitação da Cordis, fornecer em detalhes razoáveis seu plano de continuidade de negócios.

Bem-estar animal. Terceiros podem realizar testes em animais somente após consideração a métodos de teste sem animais, redução do número de animais usados ou refinamento de procedimentos para minimizar a dor e o sofrimento dos animais testados. Terceiros devem usar alternativas quando cientificamente válidas e aceitáveis para os reguladores. Terceiros devem tratar os animais usados em qualquer teste ou processo humanamente, minimizando a dor e o estresse.

Práticas trabalhistas justas / Respeito aos direitos humanos

A Cordis exige que o Terceiro cumpra a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. O Terceiro deve cumprir, no mínimo, as seguintes práticas trabalhistas, de direitos humanos e de emprego:

Trabalho infantil. O Terceiro não deve usar trabalho infantil. Nenhuma pessoa pode ser empregada com idade inferior à mínima legal para trabalhar em qualquer jurisdição específica e para o tipo de trabalho envolvido. Em nenhuma hipótese o Terceiro pode empregar trabalhadores com menos de 14 anos ou menos que a idade estabelecida para concluir a educação obrigatória, o que for maior. Os trabalhadores expostos a condições perigosas para a saúde e a segurança devem ter pelo menos 18 anos.

Trabalho forçado. O Terceiro não deve usar trabalho forçado, seja na forma de trabalho escravo ou trabalho prisional. O Terceiro também não deve apoiar nenhuma forma de tráfico humano de trabalho involuntário por meio de ameaça, força, reivindicações fraudulentas ou outra coerção.

Condições justas de trabalho. O Terceiro deve compensar seus funcionários de forma justa, fornecendo salários e benefícios que estejam em conformidade com as leis e regulamentos das jurisdições nas quais o Terceiro está fazendo negócios, ou que sejam consistentes com os padrões locais prevalecentes nos países, se os padrões locais prevalecentes forem mais altos. O horário de trabalho deve estar em conformidade com as leis locais. Onde as leis locais não abordam o horário de trabalho padrão, o Terceiro deve garantir que a semana de trabalho não exceda 60 horas. O Terceiro deve fornecer aos trabalhadores dias de descanso (pelo menos um dia de folga para cada período de sete dias) e privilégios de licença. O Terceiro deve manter um ambiente de trabalho saudável, limpo e seguro. Isso inclui quaisquer instalações que um Terceiro fornece a seus funcionários. O Terceiro deve construir e manter todas as instalações de acordo com os padrões estabelecidos pelas leis e regulamentos aplicáveis nos países em que opera. O Terceiro deve seguir todas as leis trabalhistas aplicáveis, não deve se envolver em abuso verbal, mental ou físico e não deve utilizar práticas disciplinares mentais ou físicas. O Terceiro deve permitir que os trabalhadores exerçam liberdade de associação. O Terceiro deve empregar apenas trabalhadores com direito legal ao trabalho. Terceiros não devem exigir que seus funcionários depositem depósitos ou seus documentos de identidade (por exemplo, identificação emitida pelo governo, passaportes ou autorizações de trabalho) com o Terceiro ou outra pessoa ou entidade. Os funcionários devem ser livres para renunciar ao seu emprego de acordo com as leis ou regulamentos locais e nacionais sem penalidade ilegal. Terceiros devem manter registros de funcionários de acordo com as leis ou regulamentos locais e fornecer em tempo hábil, por meio de contracheque ou documentação semelhante, a base na qual os funcionários são pagos.

Meio Ambiente, Saúde e Segurança (MSS)

O Terceiro deve desenvolver e implementar políticas e procedimentos que protejam o meio ambiente, a segurança e a saúde humana, incluindo o seguinte:

Conformidade com as leis de MSS. O Terceiro deve cumprir todas as leis, regulamentos, portarias, regras, registros de produtos, autorizações, aprovações de licenças e ordens de MSS. Isso inclui a adesão aos requisitos que restringem o uso de substâncias nos países em que o Terceiro faz negócios.

Sistemas. O Terceiro deve desenvolver e implementar sistemas operacionais e de gerenciamento projetados para detectar, evitar e responder a potenciais riscos e emergências de MSS. O Terceiro deve ter políticas e sistemas de MSS por escrito para minimizar lesões, doenças e incidentes ambientais relacionados ao trabalho.

Preparação para emergências. O Terceiro deve estar preparado para situações de emergência. Isso inclui procedimentos de notificação e evacuação de trabalhadores, treinamento e simulações de emergência, suprimentos adequados de primeiros socorros e resposta a emergências, equipamentos adequados de detecção e supressão de incêndio e instalações de saída adequadas. O Terceiro deve treinar regularmente os funcionários sobre planejamento de emergência, procedimentos de saída de emergência e capacidade de resposta.

Sustentabilidade ambiental. Espera-se que o Terceiro opere de maneira ambientalmente responsável e eficiente e busque minimizar impactos adversos no meio ambiente. Espera-se que o Terceiro busque conservar os recursos naturais, evitar o uso de materiais perigosos sempre que possível e promover atividades que reutilizem e reciclem. Espera-se que o Terceiro se envolva no desenvolvimento e uso de produtos e processos favoráveis ao clima para reduzir o consumo de energia, o consumo de água, o desperdício e as emissões de gases de efeito estufa.

Confidencialidade & Proteção e privacidade de Dados

Confidencialidade. Terceiros não devem divulgar a terceiros e não devem usar para seus próprios propósitos ou para os propósitos de terceiros quaisquer segredos comerciais, informações confidenciais, conhecimento, designs, dados, habilidades ou qualquer outra informação ou propriedade intelectual razoavelmente considerada pela Cordis como confidencial (“Informações Confidenciais da Cordis”).

Proteção de Dados. Terceiros devem tomar as medidas adequadas para proteger as Informações Confidenciais da Cordis, ou qualquer informação que possa levar à identificação de indivíduos, incluindo informações que identifiquem indivíduos em combinação com outras informações (“Informações Pessoais”) de acordo com as leis aplicáveis. Terceiros devem manusear, destruir e devolver quaisquer documentos ou registros fornecidos a eles pela Cordis, de acordo com a direção específica fornecida pela Cordis.

Privacidade. Terceiros devem implementar mecanismos de segurança administrativa, técnica e física para garantir que os direitos de privacidade de funcionários, pacientes, profissionais de saúde e outros terceiros sejam protegidos de acordo com todas as leis e regulamentos aplicáveis.

Gestão de Registros

Terceiros devem manter registros e informações comerciais precisos e completos em conformidade com todas as leis aplicáveis relacionadas à retenção e preservação de dados. Terceiros devem manter políticas e procedimentos para criar, reter, manusear, destruir, devolver e descartar registros comerciais em total conformidade com todos os requisitos legais e regulatórios aplicáveis. Terceiros devem devolver ou destruir documentos fornecidos a eles pela Cordis a pedido e direção da Cordis, com exceção de documentos ou informações que eles precisam manter para requisitos legais ou regulatórios.

Promoção e venda de produtos Cordis / Uso responsável das mídias sociais

Se envolvido na promoção e venda de produtos Cordis, o Terceiro deve garantir que toda e qualquer informação promocional sobre os produtos Cordis seja fornecida, revisada e aprovada pelo processo de revisão de cópia Cordis apropriado.

Proibição de promoção de pré-aprovação. O Terceiro não deve fornecer informações promocionais ou comunicar publicamente sobre os produtos Cordis com a intenção de promoção antes que tais produtos tenham recebido autorização ou aprovação regulatória apropriada, a menos que um representante da Cordis Legal and Regulatory Affairs tenha aprovado tal divulgação por escrito.

Proibição de promoção off-label. O Terceiro não deve promover ou comunicar a nenhum profissional de saúde sobre os produtos Cordis de uma maneira que seja "off-label" ou de outra forma inconsistente com as indicações aprovadas para uso e rotulagem do produto.

Segurança do produto. O Terceiro deve documentar e relatar prontamente (dentro de 24 horas após o Terceiro tomar conhecimento) à Cordis quaisquer reclamações ou eventos adversos relacionados a um produto Cordis.

Mídias Sociais. O Terceiro deve educar e treinar os funcionários sobre o uso de mídias sociais, que devem ser amplamente entendidas como incluindo blogs, wikis, microblogs, quadros de mensagens, salas de bate-papo, boletins eletrônicos, fóruns on-line, sites de redes sociais e outros sites e serviços que permitem que os usuários compartilhem informações com outros de maneira contemporânea. Espera-se que o treinamento abranja comunicações sobre contrapartes, de modo que os funcionários do Terceiro não dêem a impressão de que estão falando em nome da Cordis ou deturpem ou menosprezem a Cordis ou qualquer concorrente em quaisquer comunicações ou fóruns de usuários on-line. Exemplos de conduta proibida em mídias sociais incluem postar comentários, conteúdo ou imagens difamatórias, pornográficas, proprietárias, assediantes, caluniosas ou que possam criar um ambiente de trabalho hostil.

Funcionário do Governo

Terceiros não devem, em nome da Cordis, se envolver, direta ou indiretamente, em atividades com autoridades governamentais, autoridades eleitas, autoridades de partidos políticos ou candidatos a cargos públicos ou de um partido político, sem a aprovação prévia expressa por escrito do Consultor Jurídico da Cordis.

Subcontratados

Terceiros devem contratar somente subcontratados (incluindo agentes para fins desta seção) na promoção, venda, fabricação ou distribuição de produtos Cordis de acordo com e consistente com os termos e condições de um acordo por escrito entre a Cordis e o Terceiro.

O Terceiro deve educar e treinar os funcionários de subcontratados que estão envolvidos em atividades comerciais da Cordis sobre os padrões deste Código de Conduta de Terceiros. O Terceiro deve exigir que tais funcionários e subcontratados concordem e cumpram as disposições aqui estabelecidas.

A pedido da Cordis, o Terceiro deve fornecer os nomes dos funcionários de quaisquer subcontratados do Terceiro que estejam envolvidos na promoção e venda de produtos Cordis, bem como certos outros funcionários especificados pela Cordis, e deve fazer com que tais funcionários concluam o treinamento de conformidade em um formato aprovado pela Cordis.

Relatórios & Investigações

Terceiros devem estabelecer processos para permitir que seus funcionários relatem preocupações ou atividades ilegais por meio de uma estrutura formal de relatórios. Terceiros devem investigar incidentes relatados e tomar as medidas corretivas apropriadas.

Terceiros não podem tomar medidas retaliatórias contra nenhum funcionário que de boa-fé relate uma preocupação, comportamento questionável ou atividade ilegal.

Terceiros devem relatar imediatamente à Cordis qualquer violação deste Código de Conduta de Terceiros. Terceiros devem cooperar totalmente com a Cordis para tomar todas as medidas razoáveis para investigar e sanar qualquer não conformidade com este Código de Conduta de Terceiros.

Direitos de Auditoria

Para garantir a conformidade com este Código de Conduta de Terceiros, a Cordis ou um terceiro designado pela Cordis pode auditar as instalações do Terceiro e as instalações dos parceiros comerciais e subcontratados do Terceiro, e tal auditoria pode incluir a revisão dos livros e registros relevantes do Terceiro e de seus parceiros comerciais. Se a Cordis solicitar do Terceiro informações e/ou uma certificação com relação à conformidade do Terceiro com este Código de Conduta de Terceiros, o Terceiro deve fornecer à Cordis as informações e/ou a certificação dentro de 14 dias ou, se a Cordis permitir, um período de tempo maior.

Treinamento, Monitoramento de Conformidade, Monitoramento

O Terceiro deve garantir que sua equipe entenda as expectativas e os requisitos deste Código de Conduta de Terceiros. Espera-se que o Terceiro eduque e treine seus funcionários para garantir que eles entendam e cumpram este Código de Conduta de Terceiros.

O Terceiro deve automonitorar sua conformidade com este Código de Conduta de Terceiros. Além de quaisquer outros direitos que a Cordis possa ter sob seu acordo com um Terceiro, se a Cordis determinar ou acreditar que a qualquer momento um Terceiro deixou de cumprir este Código de Conduta de Terceiros, a Cordis tem o direito de cessar a compra de produtos e serviços do Terceiro ou o fornecimento ou venda de produtos e serviços da Cordis ao Terceiro, em cada caso sem aviso prévio e sem responsabilidade ou obrigação decorrente da Cordis. A Cordis também pode proibir qualquer funcionário de Terceiros de fornecer serviços para ou em nome da Cordis que se comporte de maneira ilegal ou inconsistente com este Código de Conduta de Terceiros ou quaisquer outras políticas ou requisitos da Cordis.

Relato de Preocupações – Nenhuma Retaliação Permitida

A Cordis incentiva Terceiros e seus funcionários com perguntas sobre este Código de Conduta de Terceiros a contatar um representante Cordis local. Terceiros e seus funcionários devem trabalhar com seu contato na Cordis para resolver quaisquer preocupações com práticas comerciais ou conformidade. Caso não seja possível ou apropriado resolver uma determinada preocupação diretamente com seu contato na Cordis, Terceiros devem contatar a Linha de Conduta Comercial da Cordis em www.CordisHotline.com ou o número dos EUA 844-929-3039. Terceiros não devem retaliar direta ou indiretamente contra qualquer indivíduo que de boa-fé busque aconselhamento ou relate comportamento questionável ou uma possível violação.