

ZOETIS

CODICE DI CONDOTTA

Sommario	1
I. Introduzione e ambito di applicazione	3
Principi e norme di comportamento di Zoetis	3
Fare domande e sollevare dubbi	4
Legislazione sanitaria e requisiti normativi	6
Attività promozionali e rapporti con gli operatori sanitari.....	7
Monitoraggio della sicurezza, delle caratteristiche e della qualità dei prodotti	8
Legislazione antitrust	8
Anticorruzione.....	9
Informazioni strategiche	10
Commercio internazionale	11
II. La Nostra Società	11
Brevetti, marchi registrati e diritti d'autore	11
Tenuta di libri e registri aziendali	12
Gestione dei dati e della documentazione aziendale.....	12
Uso dei computer e delle risorse aziendali	13
Social media	14
Informazioni riservate e segreto industriale	15
Protezione dei dati personali	15
Informazioni privilegiate	16
Conflitti di interesse	17
III. Dipendenti	19
Antiritorsione	19
Pari opportunità di impiego	19
Discriminazioni o molestie	20
Abuso di droghe e alcool.....	20
IV. La Nostra comunità e il pubblico	21
Benessere degli animali	21
Protezione dell'ambiente, della salute e della sicurezza (<i>"Environment and Health and Safety" – EHS</i>)	21
Richieste di informazioni da parte di media, analisti, investitori e pubblico	22
Attività politica	22
Indagini governative: richiesta di informazioni o sopralluoghi presso l'azienda.....	22

I. Introduzione e Ambito di Applicazione

Il presente Codice di Condotta costituisce una guida per l'applicazione delle leggi vigenti, dei regolamenti interni di Zoetis, delle procedure e delle regole di condotta essenziali che disciplinano l'esecuzione delle attività aziendali, in ossequio ai principi etici e nel pieno rispetto della legge. Tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto delle regole e delle procedure previste dal presente Codice di Condotta, che trova applicazione in tutti i paesi nei quali opera Zoetis. Tutti i dipendenti sono soggetti alle leggi dei paesi in cui svolgono la propria attività lavorativa. Inoltre, poiché Zoetis Inc. è una società statunitense, la legislazione degli Stati Uniti (quale, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, la legge anticorruzione) potrà essere applicata anche ad azioni compiute al di fuori degli USA.

Zoetis inoltre impone il rispetto di elevati *standard* di condotta anche ai venditori dei propri prodotti e a coloro che operino anche solo occasionalmente per essa; tali soggetti, infatti, sono tenuti al rispetto della legge e, in determinate circostanze, al rispetto delle procedure e delle regole di condotta di Zoetis.

Principi e Norme di Comportamento di Zoetis

In Zoetis tutti sono tenuti ad assicurarsi che le attività della Società siano svolte nel rispetto della legge e del Codice di Condotta. I dipendenti e gli altri soggetti tenuti al rispetto del Codice di Condotta devono comprendere e rispettare le modalità di applicazione delle regole di condotta aziendale e delle relative procedure. Gli stessi soggetti possono rivolgere domande o comunicare dubbi al proprio responsabile o richiedere un parere all'Ufficio legale.

Maggiori informazioni relative alle regole di condotta e alle procedure di Zoetis sono disponibili sul sito internet dedicato alla Zoetis Corporate Policy. Per conoscere le linee guida specificamente previste per ciascuna attività è possibile rivolgersi al proprio responsabile o all'Ufficio legale.

L'Ufficio legale collabora quotidianamente con il Responsabile dell'area *Compliance (Chief Compliance Officer)* per garantire il costante rispetto della legge, delle regole di condotta e delle procedure di Zoetis. Qualsiasi violazione della legge o delle regole di condotta di Zoetis può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari (ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro). Tali violazioni si configurano allorché il dipendente:

- violi consapevolmente e intenzionalmente la legge o le regole di condotta aziendali;
- induca altri dipendenti a violare la legge o le regole di condotta aziendali;
- rifiuti di collaborare alle indagini relative ad eventuali violazioni della legge o delle regole di condotta aziendali;
- adotti comportamenti ritorsivi nei confronti di un dipendente che abbia segnalato un dubbio o una violazione della legge o delle regole di condotta aziendali; oppure
- ometta di monitorare, effettivamente ed efficacemente, le azioni dei propri subordinati.

Fare domande e sollevare dubbi

Il dipendente è tenuto a fare presente i propri dubbi in relazione a circostanze che possano comportare rischi per la Società, preferibilmente prima che tali rischi diventino problemi effettivi. Qualora il dipendente ritenga ragionevolmente che un altro dipendente abbia violato o possa violare la legge o le regole di condotta di Zoetis, questi ha l'obbligo di segnalare immediatamente tale informazione al proprio o ad altro responsabile, all'Ufficio delle risorse umane o all'Ufficio legale. Zoetis segue la politica della Porta Aperta (*Open Door*), nonché specifiche regole in materia di antiritorsione e riservatezza a tutela dei propri dipendenti. È opportuno che i dipendenti manifestino le proprie perplessità ogni volta che essi abbiano dei dubbi in materia di *Compliance*. Il mancato rispetto della legge o del Codice di Condotta può comportare gravi rischi per Zoetis, i suoi clienti, gli investitori e i dipendenti. La comunicazione delle proprie perplessità darà alla dirigenza l'opportunità di affrontare eventuali profili di criticità, e proteggere la Società. Zoetis ha istituito diversi sistemi che permettono ai dipendenti di segnalare eventuali criticità in tema di *Compliance*.

La politica della Porta Aperta

Zoetis incoraggia l'apertura, la dialettica, la disponibilità e il confronto tra i propri dipendenti. La maggior parte delle questioni possono essere risolte a livello locale prima che le stesse diventino problemi per i dipendenti, la Società o la clientela.

La *Policy Aziendale* n. 702 sulla politica della Porta Aperta – “*Open Door Policy*”) incoraggia i dipendenti a presentare idee, sollevare dubbi e porre domande (specialmente se di natura legale o etica), correlate anche alla qualità del lavoro e dell'ambiente lavorativo. Tutti i responsabili sono tenuti ad adottare tali regole di condotta mantenendo la propria porta “aperta” per i dipendenti che intendano rivolgersi a loro.

Zoetis auspica che i dipendenti si sentano a proprio agio nel discutere ogni tipologia di questione con i propri responsabili, ma potrebbero presentarsi casi in cui i dipendenti preferiscano seguire un diverso approccio. In tali casi il dipendente potrà rivolgersi ad altri soggetti, tra cui:

- il responsabile del livello superiore di controllo;
- il capo della proprio unità operativa;
- un responsabile o un supervisore;
- l'Ufficio risorse umane; o
- l'Ufficio legale.

Linea telefonica di assistenza

La linea telefonica di assistenza per le questioni di *Compliance* e gli strumenti di segnalazione via *internet* possono permettere alle risorse aziendali di affrontare questioni che potrebbero non essere adeguatamente risolte a livello locale e possono altresì costituire un mezzo per segnalare un dubbio ovvero ottenere informazioni o consigli in forma anonima. Le informazioni fornite sono segnalate all'Ufficio legale di Zoetis in modo che esso possa adottare le misure più opportune.

Nella maggior parte dei paesi la linea telefonica di assistenza è disponibile telefonicamente, o attraverso gli strumenti di segnalazione via *internet*, 24 ore al giorno, 7 giorni a settimana, 365 giorni all'anno, ed è gestita da soggetti terzi appositamente incaricati ed adeguatamente formati. Le leggi locali in materia di riservatezza potrebbero influire sulla disponibilità e sulle condizioni di utilizzo del servizio. Ad esempio, in taluni paesi la linea

telefonica di assistenza può essere utilizzata solamente per segnalare problemi gravi che coinvolgono l'alta dirigenza. In altri paesi, la linea telefonica di assistenza non può essere utilizzata per effettuare segnalazioni in forma anonima.

Linea telefonica di assistenza

Per gli USA e il Canada: 1-855-322-994

Per la disponibilità della linea di assistenza telefonica e per le condizioni di utilizzo in altri paesi, si rimanda al sito *web* di Zoetis sulla *compliance* ([Zoetis Compliance Website](#))

Segnalazioni via *web*: <https://zoetis.alertline.com>

Ufficio legale

È altresì possibile contattare direttamente l'Ufficio legale per segnalare dubbi o porre domande:

- a mezzo e-mail: legal@zoetis.com.
- a mezzo posta: 100 Campus Drive, 4th Floor, Florham Park, NJ 07932, scrivendo all'attenzione dell'Ufficio legale;
- di persona: 100 Campus Drive, 4th Floor, Florham Park, NJ 07932 oppure contattando il responsabile legale a livello locale.

Antiritorsione

E' severamente vietato qualsiasi atto di ritorsione nei confronti dei dipendenti che in buona fede chiedano consigli, sollevino dubbi o segnalino un comportamento contrario alla legge o alle regole di condotta di Zoetis. Il fatto che un dipendente abbia sollevato un dubbio in buona fede, o abbia fornito delle informazioni nell'ambito di un'indagine, non potrà essere considerato motivo di rifiuto di benefici, cessazione del rapporto di lavoro, di demansionamento, di sospensione, di minacce, di molestie o di discriminazione. Nel caso in cui un soggetto, a prescindere dal proprio ruolo all'interno di Zoetis, compia atti di ritorsione contro un dipendente che onestamente e in buona fede ha segnalato una potenziale violazione della legge o delle regole di condotta, Zoetis adotterà le misure opportune (anche qualora, in un secondo momento, dovesse risultare che il dipendente abbia effettuato una segnalazione erronea). Qualora invece un soggetto abbia effettuato intenzionalmente una falsa segnalazione, la Società reagirà nel modo più appropriato.

Se un dipendente ritenga di aver subito un atto di ritorsione (o che lo abbia subito un altro dipendente) per aver sollevato un dubbio in buona fede, dovrà contattare immediatamente l'Ufficio legale o L'Ufficio risorse umane. È possibile utilizzare la linea telefonica di assistenza o lo strumento di segnalazione via *internet*, ove gli stessi siano disponibili e consentiti dalla legge.

Riservatezza

È essenziale che il dipendente sia certo che il proprio diritto alla riservatezza è tutelato nell'ambito dell'attuazione del programma di *Compliance* di Zoetis. La tutela della riservatezza rappresenta una priorità per Zoetis, che si impegna a garantire l'anonimato dei dipendenti che abbiano in qualsiasi modo avuto un ruolo nell'attuazione di tale programma. Tuttavia, in taluni casi potrebbe non essere possibile mantenere riservata l'identità dei dipendenti a causa della natura della indagine, della necessità di condurre un'indagine più approfondita, o nel caso in cui ciò sia richiesto dalla legge. Ove possibile e

consentito dalla legge, i dipendenti preoccupati per la tutela del diritto alla loro riservatezza potranno chiamare in forma anonima la linea telefonica di assistenza.

Qualora un dipendente sia coinvolto, a qualsiasi titolo, in un'indagine sul rispetto della legge o delle regole di condotta (ad esempio in qualità di testimone o di denunciante), quest'ultimo non potrà discutere di detta indagine con nessun altro dipendente all'infuori dei membri dell'Ufficio legale incaricati di condurre l'indagine e, pertanto, neanche con il proprio responsabile o con altri soggetti che il dipendente medesimo ritenga siano a conoscenza dell'indagine.

Questioni di Compliance soggette a segnalazione (RCI – Referable Compliance Issue)

Per RCI si intendono tutte le violazioni della legge o delle regole di condotta della Società potenzialmente significative, sospette o effettive che devono essere segnalate al Responsabile dell'area Compliance (*Chief Compliance Officer*) o all'Ufficio legale per i necessari accertamenti. La significatività di un evento varia a seconda degli elementi che lo caratterizzano. Di seguito sono riportate, a mero titolo esemplificativo, alcune domande utili al fine di individuare gli elementi caratterizzanti l'evento:

- L'azione è stata eseguita per un intento specifico o nell'ambito di un'attività ricorrente?
- L'azione è penalmente rilevante?
- Nell'azione era coinvolto un responsabile?
- L'azione ha esposto i dipendenti o la clientela al rischio di danni alla salute o alla sicurezza?
- Quali sono le potenziali conseguenze dell'azione, ivi comprese quelle di natura finanziaria, operativa, legale o che hanno effetti sulle pubbliche relazioni?
- Qual è l'entità complessiva e la gravità della violazione?
- Quali sono le leggi, le regole di condotta o la procedura violate?
- La violazione è oggetto di indagine da parte di un ufficio governativo o un'autorità regolatoria?

In caso di dubbi sul fatto che una questione possa o meno essere considerata una RCI, l'Ufficio legale potrà fornire i necessari chiarimenti.

Attività di Zoetis

Zoetis esercita la propria attività al fine di competere sul mercato nel rispetto della legge e con una condotta eticamente corretta.

Zoetis agirà responsabilmente nei rapporti con i veterinari e gli altri professionisti che operano nel settore della salute animale, i consumatori, i docenti, le autorità governative, gli enti di regolazione, i partner commerciali, i clienti, i fornitori e i venditori. Zoetis fornirà ai propri clienti prodotti innovativi e adotterà una condotta onesta e corretta nelle proprie relazioni commerciali.

Legislazione sanitaria e requisiti normativi

Zoetis applica rigorosamente tutte le leggi che disciplinano lo sviluppo, la produzione, la distribuzione, la commercializzazione, i contratti pubblici, la vendita e la promozione dei propri prodotti. Poiché Zoetis è una Società che opera a livello internazionale, la legge di un determinato Paese potrebbe applicarsi alle attività poste in essere in un altro. Ad esempio,

alcune leggi federali statunitensi devono essere applicate da Zoetis nelle attività compiute al di fuori degli Stati Uniti. Nel caso in cui la legge locale sia difforme rispetto a quella vigente negli Stati Uniti, in linea di massima (salvo alcune eccezioni), sarà applicata la legge più rigorosa. Nel caso in cui il dipendente voglia formulare domande in relazione a leggi, regolamenti, regole di condotta o normative di settore applicabili alla propria attività, questi potrà rivolgersi all'Ufficio legale.

Il dipendente deve conoscere la normativa applicabile alla propria attività e al proprio ruolo. Agendo secondo quanto previsto dalle regole di condotta di Zoetis, il dipendente potrà garantire il rispetto della legge che disciplina la propria attività.

Attività promozionali e rapporti con gli operatori sanitari

La regolamentazione della pubblicità e della promozione dei prodotti ha un impatto diretto anche sui rapporti con i nostri clienti. Tutti i dipendenti devono seguire le regole di condotta di Zoetis relative alle attività promozionali e al rapporto con i professionisti che operano nel settore della salute animale applicabili nel proprio paese, al fine di assicurare la conformità delle proprie attività alla legge e ad ogni disposizione applicabile.

Tutto il materiale promozionale e le comunicazioni devono essere precise, non fuorvianti e conformi alle leggi vigenti in materia, ivi comprese le norme applicabili in materia di verifica, rigore scientifico e oggettività.

Una rigorosa normativa disciplina non solo le attività promozionali, ma anche i rapporti di formazione scientifica e commerciali di Zoetis con i professionisti che operano nel settore della salute animale, ivi inclusi i rapporti con i veterinari, i dipendenti di ospedali o ambulatori veterinari, e con gli altri soggetti che somministrano, prescrivono, acquistano o consigliano medicinali. Tutti i rapporti con i professionisti che operano nel settore della salute animale devono essere regolati da:

- le leggi, i regolamenti ed ogni altra disciplina di settore;
- i codici di condotta delle associazioni di settore operanti a livello nazionale e regionale; e
- le regole di condotta della Policy aziendale n. 216 relativa ai rapporti con i soggetti abilitati a prescrivere prodotti medicinali per la salute animale (*Zoetis Corporate Policy and Procedure #216: Interactions with Prescribing Animal Healthcare Providers*).

I dipendenti impiegati nel settore delle vendite, della commercializzazione, dei servizi medico-veterinari e della relativa regolamentazione devono conoscere le regole di condotta e le procedure di Zoetis in materia di etichettatura, programmi promozionali, campioni dei prodotti e altre attività rilevanti. I dipendenti dovranno contattare un membro dell'Ufficio legale per qualsiasi domanda sulle regole di condotta, sulle procedure, sulle leggi, o sulla normativa di settore applicabile alla propria attività.

Lealtà nella conduzione delle attività di commercializzazione

Zoetis si è vincolata ad operare secondo i principi della concorrenza leale e ritiene che tale impegno sia una componente essenziale della propria attività imprenditoriale. Zoetis agisce nel rispetto di tutte le leggi applicabili all'attività di commercializzazione dei propri prodotti. Ai sensi di tale normativa, è considerato illegale il ricorso a pratiche scorrette, lo svolgimento di attività in concorrenza sleale, nonché l'adozione di altre pratiche sleali o ingannevoli, quali:

- pubblicità falsa o ingannevole, o qualsiasi altra forma di falsa rappresentazione inerente l'attività di vendita;
- corruzione dei dipendenti di aziende concorrenti o di clienti, nonché dei professionisti che operano nel settore della salute animale; e
- diffusione di false notizie sui prodotti delle aziende concorrenti.

Monitoraggio della sicurezza, delle caratteristiche e della qualità dei prodotti

Zoetis presta particolare attenzione alla sicurezza dei propri prodotti. E' essenziale conoscere le problematiche relative alla sicurezza, alla qualità e all'efficacia di ciascun prodotto. Questi elementi sono stati tutti oggetto di approfondita osservazione durante gli studi clinici. Tuttavia, è solo dopo la commercializzazione e l'utilizzo di un prodotto nelle reali condizioni di vita che la sua sicurezza e la sua efficacia potranno essere più compiutamente apprezzate.

E' necessario acquisire più informazioni possibili sui prodotti veterinari. Per tale ragione i dipendenti, i venditori e coloro che operano anche solo occasionalmente per Zoetis devono procedere alla segnalazione di ogni problema relativo alla sicurezza, alla qualità o alla efficacia dei prodotti. Inoltre, gli stessi soggetti dovranno segnalare ogni circostanza potenzialmente idonea ad aumentare il rischio di reazioni avverse, a prescindere dall'effettiva sussistenza di tali reazioni. Tali circostanze comprendono gli errori medici quali, ad esempio, una prescrizione errata. Zoetis ha l'obbligo di monitorare e segnalare alle autorità di regolazione tali circostanze, nonché i reclami relativi alla qualità dei prodotti.

Zoetis può venire a conoscenza di problematiche relative ai prodotti secondo differenti modalità, cioè telefonicamente, mediante lettere, fax, e-mail, siti *internet* e con la compilazione di moduli predisposti attraverso programmi commerciali sponsorizzati da Zoetis, oppure nell'ambito di riunioni o di conversazioni casuali sul luogo di lavoro o in contesti differenti. Qualsiasi informazione relativa a una criticità che riguarda un prodotto deve essere inoltrata all'Ufficio legale entro 24 ore dalla conoscenza della stessa.

Legislazione antitrust

La legislazione antitrust tutela lo svolgimento dell'attività d'impresa in un regime di libera concorrenza. Poiché tale legislazione è complessa e difficile da sintetizzare, il presente Codice di Condotta si limita rammentare che la stessa proibisce accordi tra Zoetis e i propri concorrenti che abbiano effetto sui prezzi, sui termini o condizioni di vendita, o sulla concorrenza in generale. I soggetti responsabili di aree di attività assoggettate alle leggi sulla concorrenza sono tenuti a conoscere la legislazione antitrust in tutti i suoi aspetti, ivi incluse le sue modalità di attuazione.

Zoetis vieta:

- colloqui o contatti con concorrenti aventi ad oggetto prezzi, costi o condizioni di vendita;
- colloqui o contatti con fornitori e clienti volti a restringere la concorrenza in modo sleale o ad escludere i concorrenti dal mercato;
- accordi con concorrenti aventi ad oggetto la ripartizione del mercato o della clientela;
- accordi con altri soggetti volti al boicottaggio della clientela o dei fornitori.

Le leggi sulla concorrenza variano significativamente da Paese a Paese. Ad esempio, le leggi sulla concorrenza di alcuni paesi potrebbero essere più restrittive rispetto a quelle in vigore negli Stati Uniti e disciplinare, tra le altre cose: accordi di distribuzione; sconti e ribassi per i clienti; licenze per brevetti, diritti d'autore e marchi di fabbrica; restrizioni territoriali sui rivenditori; regole generali per l'applicazione dei prezzi. In ragione della complessità di queste leggi, ciascun dipendente, prima di intraprendere qualsiasi azione, dovrà chiedere un parere all'Ufficio legale.

Le riunioni delle associazioni di categoria e altri **eventi tra gli operatori di settore** hanno fini legittimi e di utilità generale. Tali incontri, tuttavia, comportano alcuni rischi, poiché riuniscono concorrenti che potrebbero discutere di questioni di reciproco interesse e, potenzialmente, oltrepassare la soglia di accettabilità fissata dalle leggi sulla concorrenza. Perfino scherzare su argomenti inopportuni, quali strategie commerciali o relative ai prezzi, potrebbe essere oggetto di errate interpretazioni e rappresentazioni. Qualora una conversazione si risolva in una discussione rilevante sotto il profilo antitrust, il dipendente dovrà rifiutarsi di discutere dell'argomento e abbandonare immediatamente la conversazione.

Anticorruzione

Zoetis vieta ai propri dipendenti e a chiunque agisca in suo nome di offrire, dare, chiedere, accettare o ricevere una tangente.

Funzionari governativi

Nessun dipendente di Zoetis, o chiunque agisca in suo nome, può effettuare un pagamento o procurare un vantaggio finalizzato a influenzare (o che solo sembri influenzare) in modo improprio un funzionario governativo, oppure finalizzato a ottenere un vantaggio commercialmente sleale.

Nella maggior parte dei paesi in cui Zoetis esercita la propria attività vigono leggi che vietano di effettuare, offrire o promettere pagamenti o qualsiasi bene di valore (direttamente o indirettamente) in favore di un funzionario governativo, qualora tale pagamento sia finalizzato a influenzare un atto ufficiale o una decisione relativa all'aggiudicazione di un incarico o alla conservazione dello stesso. Negli Stati Uniti, il *Foreign Corrupt Practices Act* ("FCPA") disciplina l'attività delle società statunitensi svolta all'estero. Il FCPA vieta ai dipendenti di società statunitensi di offrire, direttamente o indirettamente,

qualsiasi bene di valore a un funzionario governativo non statunitense, a un candidato a una carica pubblica, a un partito politico o a un funzionario di partito, al fine di ottenere un vantaggio commerciale illegittimo. Il *FCPA*, vieta altresì di registrare le operazioni commerciali in modo improprio. In quanto Società statunitense, Zoetis Inc. e i suoi dipendenti, così come tutte le società del Gruppo Zoetis e i loro dipendenti, devono osservare il *FCPA* e tutte le leggi locali in materia di anticorruzione.

Zoetis deve essere particolarmente sensibile rispetto alle problematiche che riguardano la corruzione in quanto, in alcuni paesi, i suoi clienti sono funzionari governativi. Zoetis si avvale altresì dei servizi forniti da altri professionisti operanti nel settore della salute animale e da scienziati o esponenti del mondo accademico, molti dei quali sono dipendenti di enti pubblici e, pertanto, possono essere considerati funzionari governativi.

Controparti (persone fisiche e giuridiche)

Zoetis vieta altresì la “*corruzione commerciale*”. Generalmente, per corruzione commerciale si intende il dare, l’offrire o il ricevere (a o da una persona fisica o giuridica) qualsiasi bene di valore a fronte del compimento di una condotta commerciale impropria. Zoetis vieta a qualsiasi dipendente, intermediario o altro agente di farsi coinvolgere, direttamente o indirettamente, in qualsiasi forma di corruzione.

Attività di lobbying

Negli Stati Uniti, Zoetis è un lobbista federale registrato. In quanto tale, la legge federale vieta a qualsiasi dipendente di Zoetis di procurare, a un membro della Camera dei Rappresentanti o del Senato degli Stati Uniti d’America, nonché ai relativi collaboratori, qualsiasi bene che abbia un valore economico, e pone altresì limiti stringenti al pagamento delle spese di viaggio in favore di tali soggetti. Tutti i dipendenti di Zoetis, a prescindere dalla località in cui si trovano, devono rispettare tali restrizioni.

Informazioni Strategiche

Nell’ambito dell’attuale contesto operativo, Zoetis può accedere a una vasta quantità di informazioni riguardanti altre aziende e i loro prodotti e servizi, alcune delle quali non sono di dominio pubblico.

I dipendenti sono liberi di raccogliere informazioni in merito a tali aziende da fonti pubbliche quali i relativi siti *internet*, articoli pubblicati, bollettini di prezzo, pubblicità, *brochures*, presentazioni pubbliche e conversazioni con i clienti. È altresì possibile che la Società stipuli contratti con soggetti esterni per raccogliere informazioni commerciali, ma in tal caso sarà necessario ricorrere ad appropriate procedure selettive e di contrattazione. E’ possibile prendere contatto con l’Ufficio legale per ulteriori dettagli in proposito.

Le informazioni commerciali riguardanti altre aziende devono essere raccolte e utilizzate nel rispetto della legge, del diritto alla riservatezza e dei principi etici. Non dovranno mai essere utilizzati, neanche attraverso terzi soggetti, mezzi illeciti o contrari ai principi etici, quali false dichiarazioni, inganno, furto, spionaggio o corruzione, al fine di raccogliere informazioni.

Commercio internazionale

L'attività di Zoetis dovrà essere svolta nel pieno rispetto della normativa sul controllo del commercio internazionale, che è complessa e potrebbe variare rapidamente per effetto dell'adeguamento dei singoli governi nazionali a nuove questioni politiche e di sicurezza. La violazione di tali regole può implicare l'applicazione nei confronti di Zoetis e di ogni altro soggetto coinvolto di multe di considerevole importo e di altre sanzioni.

In molti paesi le importazioni, le esportazioni o il trasferimento di taluni prodotti soggetti a regolazione, di software e prodotti tecnologici, nonché la prestazione di determinati servizi in settori specifici, sono disciplinati dalle leggi sul controllo del commercio. Inoltre, in molti casi, le medesime leggi limitano o vietano gli investimenti, le transazioni e le attività commerciali di Zoetis in determinati paesi, o con talune persone fisiche o giuridiche.

Alcuni paesi, nei quali Zoetis svolge la propria attività, hanno messo in atto delle pratiche commerciali restrittive o boicottaggi nei confronti di altri paesi o gruppi. Zoetis non può stipulare accordi, fornire informazioni o intraprendere azioni che supportino tali pratiche commerciali, a meno che le stesse non siano consentite dalle leggi statunitensi.

I dipendenti che, direttamente o indirettamente, operino in uno dei suddetti contesti o, a livello internazionale, nel campo finanziario, legale, della logistica e delle attività operative, o di pianificazione di incontri e riunioni, devono conoscere le regole di condotta di Zoetis e le relative procedure e linee guida. In particolare, tutte le attività che coinvolgono paesi sottoposti a sanzioni devono essere verificate dall'Ufficio legale al fine di assicurare il rispetto delle leggi in materia di controllo del commercio. Ogni domanda o dubbio concernente tali leggi o le relative violazioni, devono essere rivolte al Responsabile dell'area *Compliance (Chief Compliance Officer)* o all'Ufficio legale.

II. La Nostra Società

Zoetis si prefigge una importante crescita e ambiziosi obiettivi di guadagno, senza che ciò possa in alcun modo comprometterne l'integrità. Nello svolgimento della propria attività Zoetis opererà per soddisfare al meglio gli interessi propri e degli suoi azionisti, rappresenterà in modo trasparente le proprie attività e i propri risultati operativi e utilizzerà i propri beni e le proprie risorse in modo appropriato.

Brevetti, Marchi Registrati e Diritti d'Autore

La protezione della proprietà intellettuale di Zoetis è essenziale per la conservazione della competitività aziendale. La proprietà intellettuale di Zoetis comprende i relativi brevetti, marchi registrati, segreti commerciali e diritti d'autore, nonché le conoscenze scientifiche e tecniche, il know-how e l'esperienza maturata durante lo svolgimento delle proprie attività. I dipendenti sono tenuti a supportare e difendere la creazione, la protezione e il mantenimento dei diritti di proprietà intellettuale di Zoetis e a farne un uso responsabile.

I dipendenti devono, inoltre, rispettare la proprietà intellettuale di ogni altro soggetto. L'uso non autorizzato, il furto o l'appropriazione indebita della proprietà intellettuale di altri

soggetti comporta l'applicazione multe di ammontare considerevole, azioni legali o sanzioni penali per Zoetis e per i suoi dipendenti.

Tenuta di libri e registri aziendali

La corretta tenuta della documentazione aziendale è essenziale per l'amministrazione di Zoetis e per il mantenimento e la salvaguardia della fiducia degli investitori. Tale attività aiuta altresì Zoetis a rispettare il proprio obbligo di fornire al pubblico e alle autorità governative nei vari paesi del mondo informazioni complete, precise e tempestive, di natura finanziaria o di altro tipo. Tutti i libri, le scritture e registrazioni contabili di Zoetis devono riflettere in modo completo e accurato le operazioni commerciali di Zoetis. Ciò si applica, a titolo meramente esemplificativo, a bilanci, fogli di presenza, buoni, bollette, fatture, note spese, buste paga, registri dei benefici concessi ai dipendenti, valutazioni delle prestazioni e ad ogni altro documento, dato o informazione rilevante.

Segnalazione di frodi contabili

Qualora sia a conoscenza, il dipendente deve segnalare eventuali fondi o beni non registrati, oppure eventuali scritture false presenti all'interno dei libri e dei registri contabili di Zoetis. Qualora il dipendente sia venuto a conoscenza o abbia il sospetto che sia stata commessa una frode contabile, dovrà darne immediata segnalazione all'Ufficio legale o alla funzione di controllo interno.

Gestione dei dati e della documentazione aziendale

Zoetis si è dotata di regole di condotta e procedure per la gestione dei dati e delle informazioni atte a garantire che la documentazione aziendale sia tenuta, conservata e, se necessario, distrutta nel rispetto delle esigenze di Zoetis e dell'applicabile disciplina legislativa e regolamentare in materia ambientale, fiscale, lavoristica e commerciale. Il Programma di Conservazione dei Documenti Aziendali ("*Enterprise Records Retention Schedule*" - *ERRS*) di Zoetis prevede specifiche indicazioni sul periodo di conservazione dei documenti. Per determinare il periodo di conservazione dei documenti, il dipendente deve fare riferimento a tale Programma, alle specifiche necessità dell'attività svolta, anche in considerazione della sede operativa, nonché a tutte le relative regole di condotta e procedure di Zoetis.

Le richieste effettuate da soggetti terzi (ad esempio, uffici ministeriali e autorità di regolazione), i contenziosi ed inchieste di altro tipo possono implicare l'esigenza di conservare taluni documenti anche oltre il periodo normalmente previsto. La prassi aziendale prevede la conservazione di tutti i documenti rilevanti per ogni tipo di controversia o indagine governativa che veda coinvolta la Società. Qualora il dipendente riceva una richiesta di "*Conservazione per Motivi Legali*" o di "*Conservazione per Verifiche Fiscali*" di documenti, questi non dovrà alterare o eliminare le informazioni in essi contenute. Per comprendere quali documenti devono essere conservati, è necessario fare riferimento alla lista di documentazione da conservare per motivi legali ("*Zoetis Legal Holds*") oppure contattare l'Ufficio legale della Società.

Parola chiave: Documenti Aziendali

Per “*Documenti Aziendali*” si intende ogni informazione registrata su qualsiasi supporto che rifletta circostanze, eventi, attività, transazioni o risultanze, creata o conservata nell’ambito dello svolgimento delle attività di Zoetis o che provi l’adempimento di un obbligo commerciale o legale di Zoetis. La documentazione può essere cartacea o elettronica (ad esempio documenti cartacei, compresi gli appunti scritti a mano, registrazioni audio e video e informazioni computerizzate, quali e-mail e *files*).

Uso dei computer e delle risorse aziendali

Zoetis si avvale di sistemi informativi e reti per aiutare i dipendenti a lavorare nel modo più efficace possibile. Se utilizzati impropriamente, i dati aziendali e i sistemi informativi di Zoetis potrebbero essere esposti a notevoli rischi. Al fine di garantire la sicurezza e l'integrità della tecnologia e dei sistemi informativi di Zoetis:

- devono essere utilizzati soltanto procedure, dispositivi e *software* autorizzati.
- La *password* di ciascun dipendente non deve mai essere condivisa, salvo in circostanze particolari (quali, a mero titolo esemplificativo, in caso di supporto tecnico da parte di Zoetis); in tal caso, la *password* dovrà essere modificata entro le 24 ore successive alla sua condivisione.
- Le informazioni commerciali di Zoetis possono essere condivise esclusivamente con soggetti autorizzati a conoscerle e solo per mezzo dell'e-mail di Zoetis o di altre tecnologie consentite.
- I dispositivi non autorizzati, quali i computer domestici, non possono essere utilizzati per trasmettere, memorizzare o lavorare sulle informazioni appartenenti a Zoetis.
- Il dipendente è responsabile per l'utilizzo e la sicurezza delle risorse informative e telematiche di Zoetis.

Zoetis consente occasionalmente ai dipendenti l'uso personale dei propri sistemi informativi, con alcune restrizioni. Zoetis, se non diversamente stabilito dalla legge, non garantisce la riservatezza delle informazioni personali inviate, ricevute o memorizzate dal dipendente con i sistemi informativi di Zoetis. Tutti i documenti, comprese le comunicazioni elettroniche, possono essere soggette a controllo in qualsiasi momento.

Per conoscere ulteriori dettagli, il dipendente può fare riferimento alle regole di condotta della Policy aziendale n. 403 relativa alle modalità di utilizzo dei sistemi informativi (*Corporate Policy #403: Acceptable Use of Information Systems*). Il dipendente deve fare altresì riferimento a tutte le ulteriori regole di condotta applicabili a livello locale o in relazione funzionale con i propri compiti.

Attività vietate

Il dipendente non può utilizzare i sistemi informativi o i dispositivi di Zoetis per le comunicazioni o altro materiale che contengano o promuovano qualsiasi cosa che:

- violi le regole di condotta o la legge in materia di molestie, discriminazione o ambiente di lavoro ostile;
- sia diffamatoria, illegale, pornografica o oscena;
- possa interferire con il lavoro o comporti la perdita o il danneggiamento dello stesso o dei sistemi;
- solleciti i dipendenti per finalità non autorizzate; oppure
- registri comunicazioni senza la previa autorizzazione.

Social media

Per *social media* si intendono le tecnologie digitali e le operazioni che consentono di creare e condividere contenuti, opinioni, approfondimenti, esperienze e prospettive. Gli elementi che caratterizzano tutti i *social media* sono l'interazione e i contenuti generati dagli utenti.

Durante lo svolgimento di attività nell'ambito dei sistemi di *social media*, ivi comprese le piattaforme interne ed esterne, è necessario attenersi alle regole di condotta di Zoetis e ai seguenti principi generali:

- agire con trasparenza e fornire le informazioni ritenute necessarie.
- Non fornire informazioni in assenza di autorizzazione.
- Ottenere i necessari permessi prima di effettuare pubblicazioni.
- Agire con onestà, cura e rispetto.
- Rivolgere domande riguardanti i “*media*” ai referenti del *Global Corporate Communications*.
- Segnalare i casi di eventi avversi di cui si è avuta notizia tramite *internet* o i *social media* ai colleghi responsabili per la sicurezza o la medicina veterinaria.
- (In caso di dubbio) chiedere chiarimenti prima di fare qualsiasi pubblicazione.

Le regole di condotta di Zoetis impongono dei limiti e dei criteri operativi per la creazione e l'uso di *social media* sponsorizzati da Zoetis. Il dipendente deve consultare l'Ufficio legale quando venga creato un *social media* sponsorizzato da Zoetis.

Tutti i *social media* sponsorizzati da Zoetis in cui si parla di un suo prodotto, dovranno essere previamente approvati. Sono previste specifiche regole per il contenuto di tali messaggi, le tipologie di *media* utilizzati e, in taluni casi, il controllo delle autorità di regolazione.

Zoetis sconsiglia fortemente la pubblicazione di messaggi personali che fanno riferimento ai prodotti della Società. Zoetis vieta la pubblicazione di messaggi personali che contengano riferimenti non neutrali ed effimeri ai prodotti della Società. Eventuali messaggi personali che contengano riferimenti a circostanze che riguardano Zoetis (quali, a mero titolo esemplificativo, attività, prodotti, dipendenti ed ex dipendenti, politiche, ricerche, rapporti e concorrenti) devono riportare la seguente dichiarazione di esclusione di responsabilità:

“Io sottoscritto sono [un dipendente di /un prestatore occasionale di lavoro per] Zoetis. Le dichiarazioni o le opinioni espresse nel presente sito sono personali e non necessariamente corrispondono a quelle di Zoetis”.

Informazioni riservate e segreto industriale

I prodotti, i servizi, le idee, i concetti e le altre informazioni che Zoetis produce quotidianamente costituiscono importanti risorse per la stessa, ivi compresi i piani commerciali, i dati sulle vendite, i dati clinici e dati di clienti e dipendenti, le tecniche di produzione, le informazioni sui prezzi e sulle opportunità di sviluppo commerciale.

La legge consente la protezione di tali beni. È importante proteggere tali informazioni, impedire l'accesso improprio o non autorizzato alle stesse e la loro divulgazione. Le stesse regole riguardano altresì le informazioni su soggetti terzi ricevute da Zoetis.

È possibile concorrere alla protezione delle informazioni riservate e dei segreti industriali attenendosi ai principi di seguito elencati:

- prestare attenzione quando si utilizzano strumenti elettronici per l'archiviazione e l'invio di informazioni.
- Non divulgare informazioni a soggetti terzi, ivi compresi i *partners* commerciali e i venditori, senza l'adeguata autorizzazione la stipula dei necessari accordi di riservatezza. In caso di dubbi in merito, si consiglia di consultare il proprio responsabile o l'Ufficio legale.
- Non discutere di informazioni riservate in luoghi pubblici dove si potrebbe essere ascoltati da altre persone.
- Diffidare di richieste informali effettuate via e-mail o telefonicamente da parte di soggetti esterni a Zoetis che cerchino di ottenere informazioni (pratica definita con il termine “*phishing*”).

Per ulteriori informazioni, consultare la Policy aziendale n. 401 relativa alla protezione dei segreti industriali e delle informazioni riservate (*Corporate Policy #401: Safeguarding Corporate Proprietary and Confidential Information*). Assicurarsi altresì di applicare tutte le ulteriori regole di condotta applicabili a livello locale o in relazione funzionale con i propri compiti.

Parola Chiave: informazioni riservate e segreto industriale

Le informazioni riservate o appartenenti a Zoetis possono consistere in formule, modelli, dispositivi, informazioni sulle attività commerciali della stessa, oppure nella raccolta di informazioni riservate, utilizzate nelle propria attività, e che conferiscono a Zoetis un vantaggio rispetto ai propri concorrenti che non ne siano a conoscenza o non ne fanno uso.

Protezione dei dati personali

E' di estrema importanza mantenere la riservatezza dei dati personali, ivi compresi quelli relativi ai clienti della Società o ai proprietari di animali domestici. I dipendenti e molti altri soggetti comunicano a Zoetis i propri dati personali. Inoltre, ricerche, attività di farmacovigilanza e attività commerciali potrebbero comportare la necessità di consultare

dati personali. Le regole di condotta di Zoetis impongono di mantenere la riservatezza dei dati personali nel pieno rispetto delle leggi vigenti in materia.

Zoetis e i propri *partners* commerciali e/o agenti sono tutti responsabili della protezione dei dati personali e del relativo trattamento, nei limiti previsti dalle leggi applicabili e dalle regole di condotta e procedure di Zoetis.

È possibile contribuire alla tutela della riservatezza dei dati personali attenendosi ai principi di seguito indicati:

- trattare i dati personali sempre con il massimo riserbo, e utilizzarli o divulgarli esclusivamente nel rispetto delle leggi applicabili e, ove necessario, dopo averne dato notizia al soggetto cui gli stessi dati si riferiscono o averne ottenuto il consenso.
- Raccogliere i dati personali esclusivamente per finalità aziendali legittime e conservarli soltanto per il tempo strettamente necessario.
- Adottare misure adeguate per proteggere i dati personali.
- Condividere i dati personali soltanto con soggetti che siano legittimati ad entrarne in possesso e che li proteggano in modo corretto.
- Consentire ai soggetti i cui dati personali sono conservati dall'azienda di controllare e correggere tali dati.
- Distruggere, con le modalità opportune, i documenti contenenti i dati personali, secondo le linee guida approvate dalla Società.

Legge sulla riservatezza

La riservatezza e la sicurezza dei dati personali sono una crescente preoccupazione a livello globale. Vi sono posizioni differenziate, in funzione del paese e della giurisdizione di riferimento, su quali siano i dati da proteggere, la loro sicurezza e i relativi costi. Tuttavia, un numero sempre crescente di paesi sta attuando o rafforzando la propria legislazione in materia di riservatezza e sta prevedendo sanzioni per i trasgressori.

Informazioni privilegiate

Il c.d. “*abuso di informazioni privilegiate*” costituisce una pratica illegale consistente nell’acquistare o vendere titoli di una società (ad esempio, azioni, obbligazioni o opzioni) quando si sia a conoscenza di informazioni c.d. “*privilegiate*” (ossia informazioni rilevanti e che non sono di dominio pubblico) relative a quella stessa società. La legge vigente in materia e le regole di condotta di Zoetis vietano l’utilizzo o la diffusione di ogni “*informazione privilegiata*” di cui si venga a conoscenza in ragione del lavoro svolto presso Zoetis.

I dipendenti non devono utilizzare le informazioni ottenute nell’esecuzione del proprio lavoro presso Zoetis prima che tali informazioni siano divenute di dominio pubblico, acquistare o vendere titoli di Zoetis o di qualsiasi altra società con la quale Zoetis intrattiene o potrebbe intrattenere dei rapporti (per esempio, un cliente, un fornitore, un *partner* commerciale o un aspirante acquirente). È altresì vietato fornire “*informazioni privilegiate*” a qualsiasi altro soggetto che possa trarne profitto. Tali prescrizioni devono essere applicate

a prescindere dal luogo di residenza del dipendente o del destinatario delle informazioni. Le stesse restrizioni si applicano oltre che al dipendente, al coniuge e ai loro figli, nonché a chiunque faccia parte del nucleo familiare o dipenda finanziariamente dal dipendente stesso.

La violazione delle leggi in materia di “informazioni privilegiate” è un illecito di estrema gravità. Gli enti governativi e le borse valori sono in grado di monitorare le attività di compravendita tramite la ricerca di registrazioni telematiche. La violazione della suddetta normativa comporta l’applicazione di considerevoli sanzioni civili e penali nei confronti delle società e delle persone fisiche.

Parola chiave: informazioni rilevanti e informazioni che non sono di dominio pubblico

Le informazioni rilevanti sono quelle informazioni che un investitore potrebbe considerare importanti per prendere una decisione relativa all’acquisto o alla vendita di titoli. Ad esempio: risultati o previsioni finanziarie, variazioni nella ripartizione dei dividendi; possibili fusioni, acquisizioni, disinvestimenti o *joint-ventures*; notevoli sviluppi (tra i quali i risultati di importanti sperimentazioni cliniche); evoluzioni decisive nei procedimenti contenziosi e variazioni significative nella conduzione aziendale. Le informazioni che non sono considerate rilevanti da parte di Zoetis potrebbero invece esserlo per un'altra azienda con la quale la stessa Zoetis intrattiene o potrebbe intrattenere un rapporto.

Si ritengono “*non di dominio pubblico*” le informazioni che non sono state adeguatamente divulgate o rese note al pubblico.

Le informazioni non sono considerate di pubblico dominio fino al primo giorno feriale successivo alla loro divulgazione. Costituiscono adeguata divulgazione delle informazioni: i documenti pubblicati presso la *Securities and Exchange Commission* statunitense, i comunicati stampa di Zoetis, gli incontri trasmessi in *streaming* e le audio e teleconferenze tra Zoetis e gli analisti, la stampa, gli azionisti o il pubblico.

Conflitti di interesse

Si ha un conflitto di interesse quando gli interessi personali, sociali, finanziari o politici di un dipendente siano anteposti a quelli di Zoetis. Anche il sospetto di un conflitto può danneggiare la reputazione dei dipendenti o quella di Zoetis. Tuttavia, molti potenziali conflitti di interesse possono essere risolti con semplicità e a condizioni accettabili per entrambe le parti.

Sebbene Zoetis tuteli il diritto dei dipendenti di gestire i propri investimenti e non intenda interferire nella loro vita privata, questi sono tenuti a evitare situazioni che comportino (o diano l’impressione dell’esistenza di) un conflitto tra i propri interessi e quelli di Zoetis.

Ogni potenziale conflitto di interesse deve essere comunicato al proprio responsabile e approvato da quest’ultimo. L'Ufficio legale deve essere consultato in particolari situazioni. Il dipendente deve conoscere le regole di condotta e la Procedura n. 203 sui conflitti di Interesse (*Procedure #203: Conflicts of Interest*), ivi compresi quelli sorti, a livello locale o in relazione funzionale con i doveri del proprio ruolo.

Di seguito vengono forniti alcuni esempi di potenziali conflitti di interesse.

Investimenti o operazioni a titolo personale

Possono verificarsi Conflitti di Interesse qualora il dipendente o un membro della sua famiglia:

- abbia un considerevole interesse finanziario nei confronti di un fornitore, un concorrente o un cliente di Zoetis;
- abbia un interesse nell'ambito di una transazione nella quale potrebbe essere coinvolta Zoetis;
- tragga vantaggio dalle opportunità aziendali di Zoetis per profitto personale; oppure
- riceva pagamenti, commissioni, servizi o altri compensi da un fornitore, un concorrente o un cliente di Zoetis.

Rapporti personali

Zoetis non incoraggia l'assunzione di amici o parenti stretti all'interno della stessa funzione operativa o gruppo del dipendente interessato. Si verifica un potenziale conflitto di interesse nel caso in cui il dipendente assuma, coordini o svolga la propria attività con un amico intimo, con un parente o con qualcuno con il quale abbia un rapporto personale. Potrebbe verificarsi un conflitto di interesse nel caso in cui venga condizionata l'imparzialità del dipendente sul luogo di lavoro, anche da parte di azioni o affiliazioni di membri della famiglia o di amici al di fuori del luogo di lavoro.

Attività esterne e altri interessi

Un conflitto di interessi può verificarsi qualora la propria attività o altri interessi influiscano sulla obiettività, sulla motivazione o sulle prestazioni rese in qualità di dipendente di Zoetis. Un secondo lavoro o l'affiliazione a un concorrente di Zoetis non sono consentiti (salvo che tali ipotesi siano connesse con il lavoro prestato presso Zoetis e abbiano ottenuto le opportune autorizzazioni). Un secondo lavoro o l'affiliazione a un cliente, un fornitore o un *provider* di beni o servizi di Zoetis non sono incoraggiati, ma potrebbe essere consentiti con le opportune autorizzazioni. Anche laddove sia consentito che un dipendente abbia un'occupazione all'esterno dell'azienda, questi è comunque vincolato al rispetto di tutti gli accordi di riservatezza con Zoetis e di tutte le regole di condotta e le procedure di quest'ultima sulle Informazioni Riservate o Privilegiate.

Sebbene Zoetis incoraggi i dipendenti a interessarsi e ricoprire un ruolo attivo nella comunità all'interno della quale essi vivono e lavorano, talune attività (quali essere membro in un consiglio di amministrazione, parlare in occasione di una conferenza o lavorare nell'ambito di una campagna elettorale o di altre attività correlate a elezioni) potrebbero presentare un potenziale conflitto di interesse in taluni casi.

Regali, intrattenimento e altri beni di valore

Zoetis vieta ai propri dipendenti, nell'ambito professionale, di dare o accettare regali, servizi, benefici accessori, pasti, intrattenimenti e svaghi, sconti, prestiti o altri beni aventi un valore più che modesto secondo gli *standard* locali, a o da coloro che intrattengono o

cercano di intrattenere rapporti commerciali con Zoetis. E' consentito dare o ricevere beni di valore modesto esclusivamente nel caso in cui essi siano dati o ricevuti normalmente o abitualmente, e nel caso in cui essi non siano stati richiesti dai dipendenti di Zoetis. Qualsiasi bene che il dipendente non sia autorizzato a dare o accettare non deve, allo stesso modo, essere dato a o accettato dai membri della famiglia del dipendente stesso. Il dipendente deve fare riferimento alla Procedura n. 203 sui conflitti di interesse, alla Regola di Condotta e Procedura Aziendale n. 216, relativa ai rapporti con i soggetti abilitati a prescrivere prodotti medicinali per la salute animale e alle specifiche regole di condotta applicabili in ragione dell'attività svolta e del luogo di esecuzione della stessa, anche in relazione all'imposizione di limiti monetari. Le regole di condotta applicate a livello locale locali potrebbero essere più restrittive delle regole di condotta generali adottate dall'azienda.

III. Dipendenti

Zoetis si impegna a trattare i propri dipendenti (e aspiranti tali) con correttezza e rispetto. Zoetis crede fermamente nella collaborazione, nel lavoro di squadra e nella fiducia reciproca. Ostilità e molestie non sono tollerate.

Antiritorsione

E' severamente vietata la ritorsione nei confronti dei dipendenti che in buona fede richiedano un consiglio, sollevino dubbi o segnalino un comportamento improprio. Qualora un soggetto, a prescindere dal ruolo da questi ricoperto all'interno di Zoetis, compia azioni di ritorsione contro un dipendente che abbia segnalato con onestà e buona fede una potenziale violazione, Zoetis prenderà i provvedimenti opportuni, anche nel caso in cui, in un secondo momento, la segnalazione del dipendente dovesse risultare erronea.

Pari opportunità di impiego

Le regole di condotta di Zoetis impongono di offrire pari opportunità di lavoro e, nella misura consentita dalla legge locale, di trattare i candidati e i dipendenti con le stesse condizioni, a prescindere dalle relative caratteristiche personali quali razza, colore, etnia, credo, discendenza, religione, sesso, orientamento sessuale, età, identità o espressione di genere, nazionalità, stato civile, gravidanza, parto o condizioni di salute correlate, informazioni genetiche, servizio militare, condizione medica (secondo quanto definito dalla legge locale), presenza di disabilità mentali o fisiche, status di reduce di guerra o altre caratteristiche protette dalle leggi vigenti.

I responsabili hanno l'obbligo di garantire il rispetto di tali regole di condotta.

Impiego flessibile

Ciascun dipendente di Zoetis è assunto dall'azienda su base flessibile (salvo quanto diversamente concordato per iscritto e/o previsto dalla legge applicabile a livello locale). Ferme rimanendo le suddette eccezioni, tale rapporto di lavoro non prevede la garanzia di un'assunzione per un periodo di tempo specifico, e l'azienda si riserva il diritto di risolvere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento, con o senza giusta causa o preavviso. Nessuna dichiarazione rilasciata in forma orale da un dipendente di Zoetis con riferimento al rapporto di lavoro continuativo può modificare tale rapporto.

Discriminazioni o Molestie

Zoetis si impegna a mantenere l'ambiente di lavoro privo di molestie verbali o fisiche. La regola di condotta in oggetto si estende anche a qualsiasi tipo di commento o azione sgradita avente ad oggetto la razza, il colore, l'appartenenza etnica, il credo, le origini, la religione, il sesso, l'orientamento sessuale, l'età, l'identità di genere o l'espressione di genere, l'origine nazionale, lo stato coniugale, la gravidanza, la nascita di un figlio o condizioni sanitarie correlate, le informazioni genetiche, il servizio militare, la condizione sanitaria (secondo quanto previsto dalle leggi locali), la presenza di disabilità mentale o fisica, lo stato di reduce di guerra o ogni altra peculiarità tutelata dalle leggi vigenti.

Le regole di condotta in esame si applicano ai comportamenti che costituiscono condizione per l'assunzione dei dipendenti, rendono l'ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo, o interferiscono in modo irragionevole con il rendimento lavorativo di un soggetto.

I dipendenti che commettono atti vessatori o discriminatori sono soggetti ad azioni disciplinari tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro. I dirigenti hanno la responsabilità di mantenere le unità produttive libere da molestie e discriminazioni. Zoetis si impegna altresì a garantire un ambiente lavorativo nel quale non vengano compiute ritorsioni.

Zoetis incoraggia un'aperta comunicazione in tutta l'azienda al fine di rispondere a domande, dubbi, problemi o reclami aventi ad oggetto discriminazioni o molestie. Qualora il dipendente subisca o sia a conoscenza di atti di discriminatori o di molestie, potrà:

- parlare con il proprio responsabile, un responsabile per le risorse umane o con un responsabile del proprio gruppo di lavoro;
- contattare l'Ufficio legale direttamente oppure, ove possibile e consentito dalla legge, informare quest'ultimo attraverso la linea telefonica di assistenza.

Abuso di Droghe e Alcool

L'abuso di sostanze stupefacenti può comportare gravi rischi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. Zoetis vieta l'abuso di sostanze stupefacenti sul luogo di lavoro a fini di tutela della salute e del benessere dei dipendenti, ed anche nel proprio interesse.

Le regole di condotta formali e le linee guida di Zoetis sono comprensive ma ferme. E' vietato l'abuso di farmaci illegali, di alcool e farmaci da banco o da prescrizione sul luogo di lavoro. Per luogo di lavoro si intende qualsiasi luogo in cui un dipendente svolga la propria attività per conto di Zoetis, a prescindere dall'ora o dalla località.

Oltre a un test antidroga effettuato prima della loro assunzione, i dipendenti potrebbero essere sottoposti allo stesso test in caso mostrassero comportamenti insoliti o inaffidabili tali da far emergere il ragionevole sospetto che gli stessi abbiano abusato di alcool o di sostanze stupefacenti. Ove consentito, i dipendenti potranno essere sottoposti a ulteriori test, ivi compresi i test a sorpresa, con cadenza casuale.

IV. La nostra comunità e il pubblico

Zoetis si impegna a partecipare attivamente al miglioramento delle comunità presso le quali opera.

Benessere degli animali

Zoetis conduce tutte le proprie ricerche sugli animali in modo responsabile, umano ed etico. Zoetis sostiene lo sviluppo e l'adozione di nuovi metodi di sperimentazione non animale per la valutazione della sicurezza di nuovi prodotti che possano ridurre, sostituire o perfezionare l'uso di test sugli animali. Per la produzione di nuovi prodotti che devono essere testati sugli animali, Zoetis segue elevati *standard* di cura e benessere degli stessi animali nel pieno rispetto della legge.

Tutti i dipendenti di Zoetis (e coloro che operano anche solo occasionalmente per essa) i sono tenuti a pianificare e condurre con attenzione i test sugli animali, al fine di ridurre al minimo ed evitare agli stessi animali dolore, angoscia o disagio non necessari e a garantire in modo attento la salute e il benessere di tutti gli animali sottoposti alla cura di Zoetis. Le strutture di ricerca esterne che lavorano per Zoetis devono applicare lo stesso impegno nel rispettare le regole di condotta, al fine di garantire un trattamento responsabile, umano ed etico degli animali sui quali vengono effettuate le ricerche.

Protezione dell'ambiente, della salute e della sicurezza (“*Environment and Health and Safety*” – EHS)

Zoetis si impegna a proteggere l'ambiente, la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e delle aree in cui gli stessi operano. La funzione di *Global Risk management* di Zoetis, stabilisce gli *standard* aziendali e supporta i gruppi di lavoro EHS operanti a livello locale.

Tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto delle disposizioni e delle precauzioni in tema di EHS e a dare il proprio contributo:

- rispettando i programmi e le procedure stabilite dalla propria dirigenza per soddisfare gli *standard* di Zoetis in materia di EHS e i requisiti normativi locali;
- segnalando i problemi che potrebbero potenzialmente incidere sull'ambiente, sulla salute e sulla sicurezza;
- contribuendo, nella misura necessaria, a migliorare le attività in materia di EHS;

- segnalando ogni dubbio relativo a eventuali violazioni delle disposizioni EHS al proprio responsabile, al *team EHS* operante a livello locale o utilizzando gli altri metodi di segnalazione descritti nel presente Codice di Condotta.

Richieste di Informazioni da parte di media, analisti, investitori e pubblico

Zoetis si impegna a fornire comunicazioni corrette e tempestive ai mezzi di comunicazione, agli analisti finanziari, agli investitori e al pubblico in genere. Tutte le informazioni di carattere pubblico, tra cui proiezioni, comunicati stampa, interventi e altre comunicazioni, saranno oneste, accurate, tempestive e veritiere. A meno che non siano stati specificatamente incaricati di curare i rapporti con i mezzi di comunicazione, i dipendenti che non siano parte della funzione di *Global Corporate Communications and Investor Relations* (Comunicazioni Aziendali Globali e Relazioni con gli Investitori) non sono autorizzati a rispondere a domande poste dai mezzi di comunicazione, dagli analisti finanziari, dagli investitori o dal pubblico. In caso di richiesta di informazioni da parte dei *media* e del pubblico occorre contattare il *Global Corporate Communications*, mentre per le informazioni richieste da analisti e investitori è competente l'ufficio per l'*Investor Relations*. Le richieste di informazioni, sia formali che informali, possono essere effettuate di persona, per telefono, per iscritto, ovvero utilizzando qualsiasi forma di *social media*.

Attività Politica

Sebbene Zoetis incoraggi i propri dipendenti a partecipare alle elezioni politiche nei paesi in cui tale partecipazione sia consentita, la stessa dovrà avvenire a titolo personale e non per conto di Zoetis. I dipendenti non possono compiere attività politiche personali durante l'orario lavorativo in Zoetis oppure compierle avvalendosi di beni o risorse di Zoetis. I dipendenti statunitensi, entro o fuori dai confini nazionali, possono sostenere le attività promosse da *Zoetis* nel campo del sociale. Tuttavia, tale sostegno deve essere volontario e conforme alle leggi vigenti.

Indagini governative: richiesta di informazioni o sopralluoghi presso l'azienda

Zoetis e le società ad affiliate coopereranno con tutte le autorità governative qualora sia richiesto loro di fornire informazioni o effettuare sopralluoghi presso gli stabilimenti e/o le sedi aziendali.

L'Ufficio legale deve essere informato di tutte le richieste governative inconsuete di informazioni o di effettuare sopralluoghi presso gli stabilimenti e/o le sedi aziendali. In tal caso l'Ufficio legale fornirà l'assistenza necessaria e stabilirà quali informazioni debbano essere fornite all'autorità governativa nel caso di specie. Sebbene apparentemente Zoetis e i propri dipendenti non siano oggetto di inchiesta, la richiesta inconsueta di informazioni o di effettuare sopralluoghi potrebbero esporre la Società o alcuni dipendenti a responsabilità civili o penali. Nel caso in cui un dipendente sia contattato da un'autorità governativa, sia essa statunitense che di un altro Paese, per una richiesta inconsueta di informazioni o di effettuare sopralluoghi presso gli stabilimenti e/o le sedi aziendali, questi dovrà informare immediatamente il Responsabile dell'area *Compliance (Chief Compliance Officer)* o l'Ufficio legale competente in ragione dell'attività svolta e del luogo di esecuzione della stessa.

Inoltre, le perquisizioni e le incursioni da parte di autorità governative, così come le ispezioni inconsuete previste dalla legge che abbiano esiti “critici” o alle quali seguano contestazione formali, sono considerate questioni di *compliance* soggette a segnalazione (RCI – *Referable Compliance Issue*). Il Responsabile dell’area *Compliance* o dell'Ufficio legale devono essere avvisati immediatamente di ogni *RCI*.