

The background of the entire page is an abstract, fluid design. It features thick, wavy bands of color that transition from deep purple on the left to bright blue on the right. These bands are composed of many fine, parallel lines, giving the impression of liquid or smoke in motion. The overall effect is dynamic and modern.

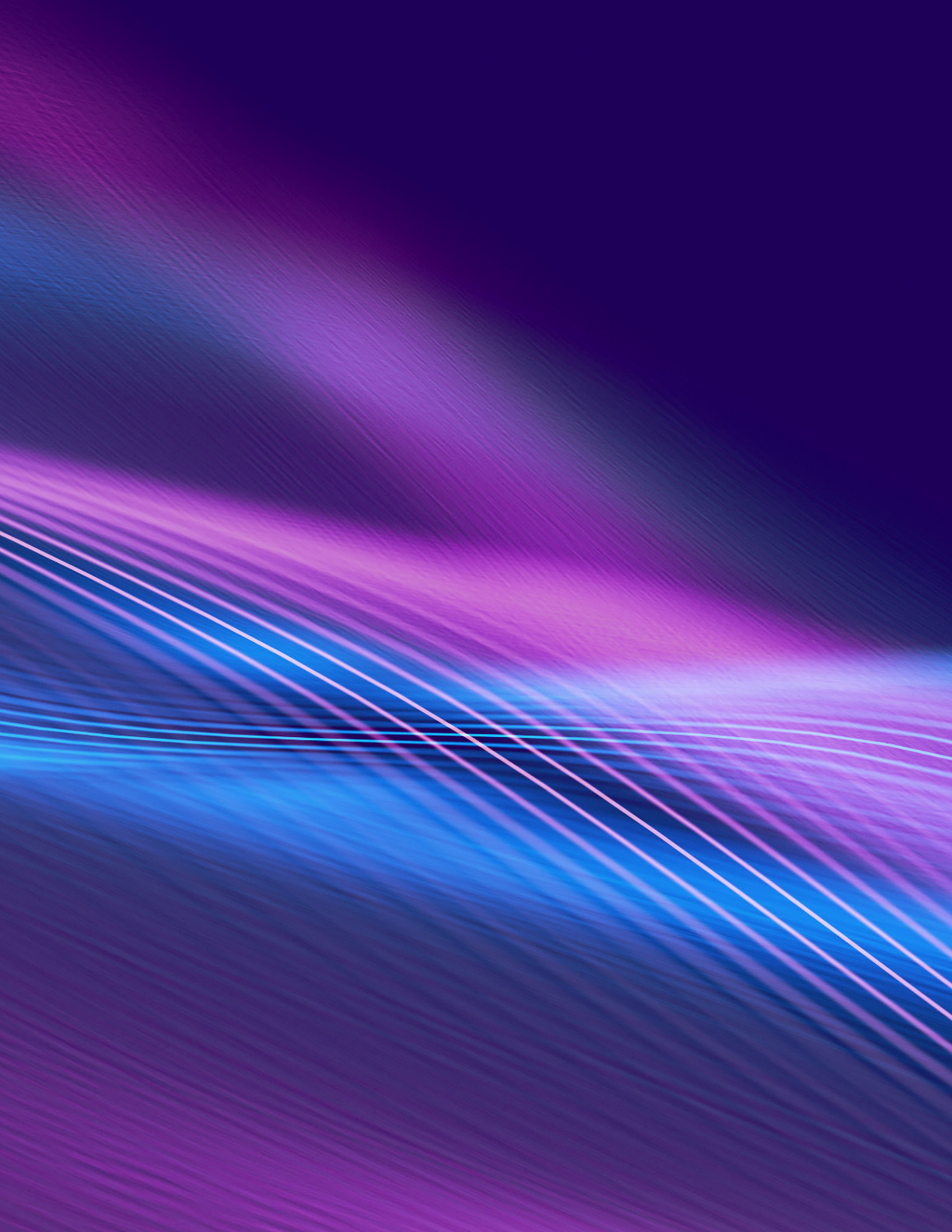
cencora

2026
Ethik- und
Verhaltenskodex

Über diesen Kodex

Der Kodex dient als allgemeine Richtlinie für die Erfüllung unserer Pflichten und Aktivitäten in Übereinstimmung mit soliden ethischen Grundsätzen.

5	Cencoras Verpflichtung
6	Geltungsbereich
7	Compliance
8	Leitprinzipien
10	Leitlinien und Meldungen
18	Ethisches Verhalten
28	Einhaltung von Gesetzen
36	Schutz und ordnungsgemäße Verwendung von Vermögenswerten des Unternehmens
40	Respekt für Teammitglieder und Sicherheit der Teammitglieder
44	Verantwortlichkeit für die Einhaltung des Kodex
48	Kontaktpersonen für Handlungsempfehlungen oder Meldungen im Rahmen des Kodex
51	Bestätigung



Unsere Verpflichtung



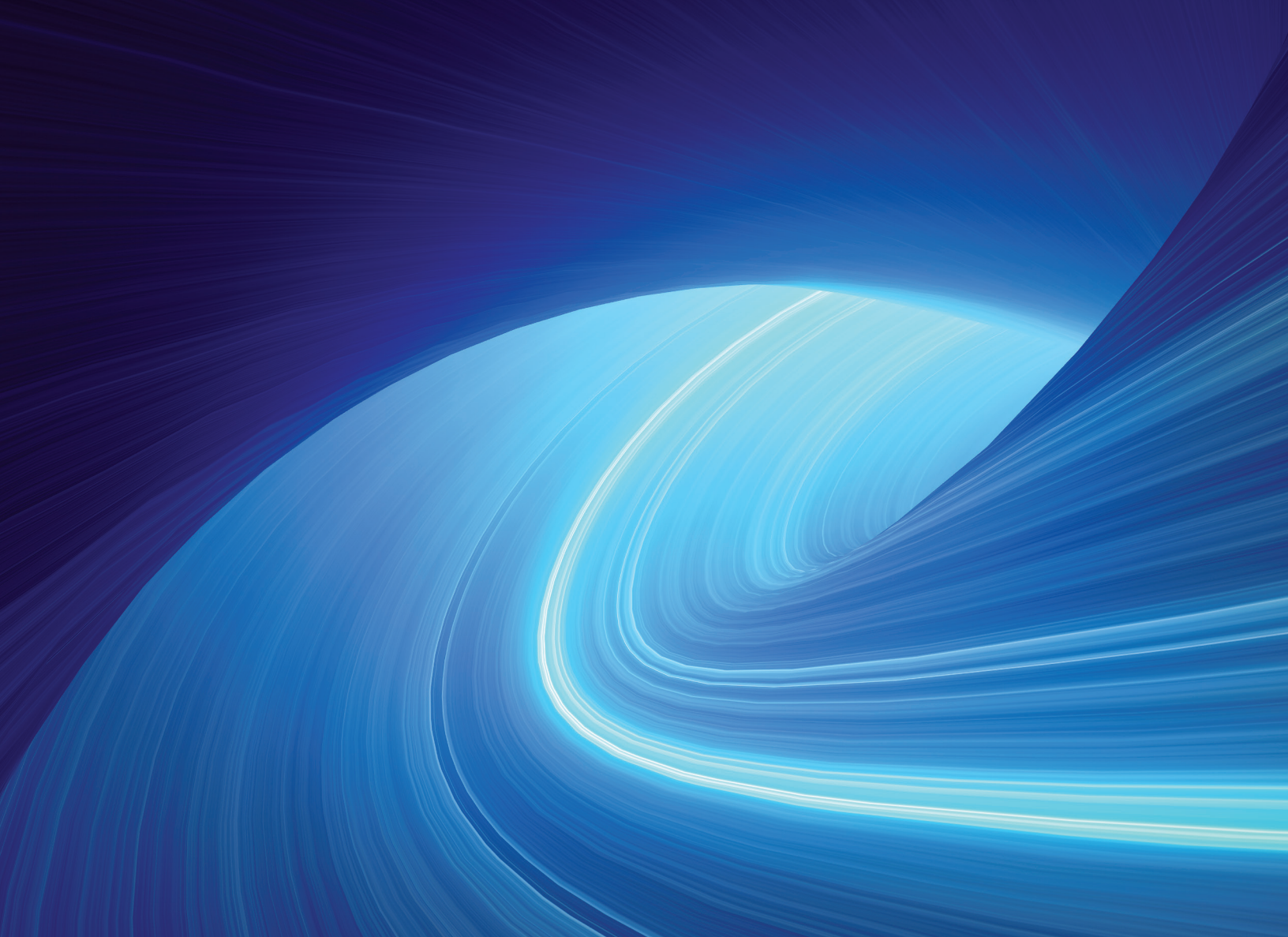
Bob Mauch
Vorsitzender und
Geschäftsführer

Mit dem Wachstum von Cencora hin zu einer globalen Organisation wächst auch unsere kollektive Verantwortung, unsere eigenen und geschäftlichen Tätigkeiten ethisch und ehrlich zu führen. Gleichzeitig wird es immer schwieriger, die Vorschriften einzuhalten, da sich auch die geltenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien ständig weiterentwickeln. Aus diesem Grund ist es äußerst wichtig, dass sich alle Teammitglieder die Zeit nehmen, den diesjährigen Ethik- und Verhaltenskodex genau durchzulesen und sich im Rahmen unserer Compliance-Kultur erneut zur Einhaltung des Kodex zu verpflichten.

Wir sprechen häufig davon, dass unsere Kunden und ihre Patienten im Mittelpunkt all unserer Aktivitäten stehen. Dies erfordert, dass wir unsere Geschäfte mit einem Höchstmaß an Integrität führen. Unsere Teammitglieder arbeiten jeden Tag auf der ganzen Welt mit Kunden, Anbietern, Interessenvertretern und Aufsichtsbehörden zusammen. Angesichts dessen ist es zwingend erforderlich, dass wir alle Geschäftstransaktionen mit Integrität und Ehrlichkeit durchführen. Der Kodex bietet das notwendige Bezugssystem für den Betrieb unseres Unternehmens und definiert unsere Leitprinzipien.

Im Namen des Führungsteams und des Vorstands von Cencora möchte ich Ihnen allen für die Art und Weise danken, auf die Sie die im Kodex definierten Grundsätze umsetzen. Indem Sie Ihre jährliche Schulung absolvieren und den Kodex gründlich durchlesen, tragen Sie bedeutend zur Aufrechterhaltung der Compliance-Kultur von Cencora bei. Es ist außerdem äußerst wichtig, dass Sie das SpeakUp-Programm (speak up = engl. für „sich zu Wort melden“) nutzen, wenn Sie Bedenken hinsichtlich eines Verhaltens oder einer Aktivität haben, welche unethisch, unangemessen oder nicht im Einklang mit den wichtigsten Grundsätzen unseres Kodex zu sein scheinen.

Vielen Dank für Ihr anhaltendes Engagement für Compliance, ethische Entscheidungsfindung und unser gemeinsames Ziel.



Geltungsbereich

Als eines der weltweit größten Unternehmen für pharmazeutische Dienstleistungen verpflichten sich Cencora und seine Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen (das „Unternehmen“), die Geschäftsziele in Übereinstimmung mit den höchsten ethischen Standards umzusetzen und dabei alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Regeln einzuhalten. Im Rahmen dieser Verpflichtung hat das Unternehmen den vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodex verfasst.

Von allen Geschäftsleitern, leitenden Angestellten und Teammitgliedern (in diesem Kodex als „Teammitglieder“ bezeichnet) wird erwartet, dass sie die in diesem Kodex festgelegten rechtlichen Standards und ethischen Grundsätze verstehen und einhalten, ein Höchstmaß an Integrität und Ehrlichkeit an den Tag legen und alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Regeln befolgen.

Compliance

Der Kodex ist als allgemeiner Leitfaden für die gesetzeskonforme Durchführung Ihrer Pflichten und Aktivitäten in Übereinstimmung mit soliden ethischen Grundsätzen gedacht. Der Kodex wird jährlich überarbeitet und bei Bedarf aktualisiert, um zu gewährleisten, dass er weiterhin mit den Geschäftspraktiken und Verfahren des Unternehmens übereinstimmt.

Der Kodex kann nicht jedes ethische Problem behandeln, das während unserer Geschäftstätigkeit aufkommen könnte. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie Ihren Vorgesetzten oder einen der unten angegebenen Compliance-Ansprechpartner um Unterstützung bitten, wenn Sie Hilfe beim Verständnis Ihrer ethischen Verpflichtungen benötigen.

Neben der Einhaltung des Kodex wird von den Teammitgliedern auch erwartet, dass sie alle anderen geltenden Richtlinien, Verfahren und Leitlinien des Unternehmens befolgen.

Darüber hinaus können unsere individuellen Betriebe, Geschäftsbereiche und Abteilungen jeweils ihre eigenen, zusätzlichen Richtlinien und Verfahren haben, die Ihre ethischen und rechtlichen Verpflichtungen weiter verdeutlichen.

Sie erhalten gelegentlich Compliance-Schulungen in Bezug auf bestimmte Aspekte des Kodex und andere Richtlinien und Vorgehensweisen des Unternehmens.

Der Kodex stellt weder einen Arbeitsvertrag noch eine Beschäftigungsgarantie dar und schafft diese auch nicht.



Leitprinzipien

Der Kodex spiegelt das Engagement des Unternehmens für unser gemeinsames Ziel wider: **Wir sind in unserer Verantwortung vereint, eine gesündere Zukunft zu schaffen.** Zur Erreichung dieses Ziels lassen wir uns von folgenden Prinzipien leiten:

Menschen stehen an erster Stelle.

Wir stellen die Gesundheit und das Wohlbefinden von Menschen innerhalb und außerhalb von Cencora in den Vordergrund.

- Wir versetzen Teammitglieder in die Lage, herausragende Leistungen zu erbringen und bereichernde Karrieren aufzubauen.
- Wir hören zu und stellen sicher, dass sich andere gehört fühlen.
- Wir treten persönlich und authentisch mit Kunden und Partnern in Kontakt.
- Wir führen unsere Geschäftstätigkeit aus der Sicht der Kunden und Patienten aus.

Seien Sie Teil der Lösung.

Alle werden ermutigt, neue Ideen vorzustellen.

- Wir sind bereit, zu experimentieren und kreativ zu sein.
- Wir handeln, anstatt selbstgefällig zu sein.
- Wir begrüßen Fortschritt.
- Wir wissen, dass unsere besten Ideen verwirklicht werden, wenn wir vereint sind.

Feiern Sie Individualität. Handeln Sie gemeinsam.

Wir schätzen den Beitrag jedes Einzelnen, während wir danach streben, gemeinsame Ziele unter einem gemeinsamen Zweck zu erreichen.

- Wir fördern vielfältige, globale Perspektiven.
- Wir brechen isolierte Einheiten auf.
- Wir bieten allen das nötige Forum, um einen Beitrag zu leisten.
- Wir fördern Zusammenarbeit.

Setzen Sie die Messlatte hoch. Seien Sie bescheiden.

Wir wollen innovativ sein und neue Probleme lösen, da wir wissen, dass Erfolg weder eine Garantie noch eine Selbstverständlichkeit ist.

- Wir haben Vertrauen in unsere Fähigkeit, erfolgreich zu sein.
- Wir schätzen die Bedeutung und das Privileg unserer Arbeit.
- Wir gehen auf fundierten Daten kalkulierte Risiken ein.
- Wir akzeptieren Fehler und machen weiter.

Sagen Sie die Wahrheit. Melden Sie sie umgehend.

Wir handeln in allen Aspekten unserer Arbeit transparent und respektvoll.

- Wir kommunizieren offen und ehrlich.
- Wir übernehmen Verantwortung für unsere Handlungen.
- Wir sind bereit, schwierige Gespräche zu führen.
- Wir gestehen Fehler ein und gehen mit Einfühlungsvermögen und Güte voran.

Gemeinsam für unsere Kunden.

Unsere entscheidende Rolle im Gesundheitswesen erfordert, dass jedes Teammitglied stets den Kunden und den Patienten in den Mittelpunkt stellt.

- Wir erkennen, dass wir alle Auswirkungen auf den Kunden haben.
- Wir verstehen die Dringlichkeit und Bedeutung der Kundenbedürfnisse.
- Wir wissen, dass jeder Moment, ob groß oder klein, einen Unterschied bewirken kann.

10

Leitlinien und
Meldungen

Von allen Teammitgliedern wird erwartet, dass sie diese wichtigen Grundsätze des ethischen Verhaltens befolgen. Um zu gewährleisten, dass wir unser Unternehmen kontinuierlich im Einklang mit dem Kodex und allen geltenden Gesetzen führen können, verlangt das Unternehmen, dass alle Teammitglieder jeden mutmaßlichen Verstoß gegen den Kodex, jede potenzielle Nichteinhaltung der für uns maßgeblichen Gesetze und Vorschriften sowie jeden Verstoß gegen unsere Unternehmensrichtlinie unverzüglich melden.

Es gibt mehrere Methoden zur Meldung von Bedenken. Das Compliance-Programm von Cencora soll sicherstellen, dass keine Strafen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Teammitglieder erfolgen, die in gutem Glauben ethische Bedenken äußern.

Wenn Sie Fragen zum Kodex, zu den Unternehmensrichtlinien, Verfahren und sonstigen Leitlinien haben, Ratschläge zu deren Einhaltung in bestimmten Situationen benötigen, Bedenken gegenüber einem beliebigen Aspekt der Unternehmensabläufe haben oder Kenntnis von tatsächlich stattgefundenen oder mutmaßlichen unangemessenen Handlungen oder Verstößen gegen den Kodex oder andere Unternehmensrichtlinien erlangen, müssen Sie sich unverzüglich an einen der folgenden Ansprechpartner wenden:

- Ihre/n Vorgesetzte/n
- Die zuständige Compliance-Kontaktperson bzw. die lokale Rechtsabteilung
- Den Leiter Compliance und Risikomanagement
- Das Compliance-Büro unter oooc@cencora.com
- Die Leiterin der Rechtsabteilung

So erreichen Sie die Leiterin der Rechtsabteilung:

Elizabeth Campbell
Leiterin der Rechtsabteilung
1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428, USA
Tel.-Nr.: +1 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Anonyme Anfragen und Meldungen

Das Unternehmen hat zudem eine Hotline eingerichtet, die rund um die Uhr, sieben Tage die Woche besetzt ist. Die Hotline heißt „SpeakUp“ und wird von NAVEX bereitgestellt, einem Drittanbieter, der das SpeakUp-Programm verwaltet. Melden Sie sich zu Wort, wenn Sie Kenntnis von potenziell unethischem Verhalten, Fehlverhalten oder von Handlungen erhalten, die im Widerspruch zu unserem Ethik- und Verhaltenskodex oder einer der Cencora-Compliance-Richtlinien stehen. Sofern landesgesetzlich zulässig, können Sie über die nachstehenden Telefonnummern anonyme Meldungen einreichen oder Fragen zu ethischen Belangen stellen:

Länderspezifische Kontaktinformationen für Meldungen an Cencora

Vereinigte Staaten von Amerika	1.855.214.1479				
Ägypten	Nur online	Italien	800.729.258	Russland	8.800.100.63.45
Argentinien	0800.345.3121	Japan	0800.500.5703	Serbien	Nur online
Australien	1800961479	Kanada	1.855.214.1479	Schweden	020.12.70.35
Belarus	Nur online	Kasachstan	Nur online	Schweiz	0800.225.153
Belgien	0800.76.276	Kenia	0800.211.225	Singapur	800.852.6921
Brasilien	0800.000.0475	Kolumbien	01.800.5190402	Slowakische Republik	0800.002.632
Bulgarien	080046249	Kroatien	0800.790.011	Slowenien	Nur online
Chile	800.914.302	Lettland	Nur online	Spanien	900.998.491
China	400.120.0546	Litauen	8.800.00.314	Südafrika	080.098.8815
Costa Rica	800.460.0028	Malaysia	1.800.81.2630	Südkorea	080.880.0362
Dänemark	80.83.02.60	Mazedonien	Nur online	Taiwan	00801.49.1609
Deutschland	0800.1819284	Mexiko	800.681.9279	Thailand	1800014575
Ecuador	1800001590	Neuseeland	0800.633.145	Tschechische Republik	800.810.924
Finnland	0800.412008	Niederlande	0800.0227093	Türkei	0800.621.2383
Frankreich	0.800.90.94.74	Norwegen	800.62.319	Ungarn	80.088.476
Georgien	Nur online	Österreich	0800.232959	Ukraine	0800.801.419
Griechenland	800.848.1693	Peru	0800.78126	Uruguay	000.413.598.3951
Hongkong	800.963.987	Philippinen	1800.1.322.0345	Venezuela	0212.3357785
Indien	000.800.919.1226	Polen	800.005.040	Vereinigte Arabische Emirate	Nur online
Irland	1800851273	Portugal	800.180.750	Vereinigtes Königreich	0808.196.5791
Israel	1.809.399.871	Rumänien	0800.360.159	Vietnam	Nur online

Online-Meldungen

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Das SpeakUp-Programm bietet die Möglichkeit, anonym Vorfälle zu melden, bei denen es sich um tatsächliches oder vermutetes unangemessenes, illegales oder diskriminierendes Verhalten handelt (z. B. Betrug, Diebstahl, Diskriminierung, Verstöße gegen Compliance-Richtlinien, Sicherheitsprogramme oder Vorschriften, einschließlich der von der US Food and Drug Administration (FDA), der Drug Enforcement Agency (DEA) oder von staatlichen Gesundheitsprogrammen erlassenen Vorschriften, kartellrechtliche Bedenken und Verstöße gegen die Richtlinie zu Gewalt am Arbeitsplatz oder Verstöße gegen die Richtlinie zum Verbot von Vergeltungsmaßnahmen). Meldungen können anonym erfolgen.

Jede Person, die einen Vorfall meldet, hat die Gelegenheit, sich laufend über den Status ihrer Meldung zu informieren. Sie können das SpeakUp-Portal auch nutzen, wenn Sie Unterstützung bei Fragen benötigen oder Bedenken bezüglich des Kodex haben und dazu, inwiefern diese sich auf Ihre alltäglichen Geschäftssituationen auswirken.

Untersuchung und Bearbeitung von Meldungen

Cencora nimmt Ethik- und Compliance-Bedenken sehr ernst. Alle Meldungen über potenzielle Verstöße gegen diesen Kodex, unsere Unternehmensrichtlinien und -verfahren oder die geltenden Gesetze und Vorschriften werden umfassend und vertraulich sowie zeitnah untersucht. Alle Teammitglieder müssen bei jeder Ermittlung oder Prüfung, die vom Unternehmen durchgeführt oder geleitet wird, kooperieren. Das Unternehmen kann Disziplinarmaßnahmen gegen Teammitglieder ergreifen, die nicht kooperieren oder eine Untersuchung behindern, beispielsweise durch Vorbringen von Unwahrheiten während einer Untersuchung.

In gewissen Ländern gelten möglicherweise spezielle Regelungen für interne Untersuchungsverfahren. Kontaktieren Sie im Zweifelsfall die Compliance-Kontaktperson bzw. die lokale Rechtsabteilung.

Wenn in einer Ermittlung ein mutmaßlicher Verstoß gegen diesen Kodex, die Unternehmensrichtlinien und -verfahren oder die geltenden Gesetze und Vorschriften aufgedeckt wird, ergreift das Unternehmen angemessene Korrektur- und Disziplinarmaßnahmen.

Cencora verfügt über ein Audit-, Überwachungs- und Risikobewertungsverfahren, mit dem wir die Effizienz unseres Compliance-Programms bewerten und neue potenzielle Risiken untersuchen, bestehende Kontrollen testen und bei Bedarf Abhilfemaßnahmen ergreifen. Der Leiter Compliance und Risikomanagement bewertet regelmäßig die Effektivität des Compliance-Programms, genehmigt einen Auditplan und weist Ressourcen für die Prüfung von Compliance-Risiken und der betrieblichen Compliance bei Cencora zu.

Meldung von Verstößen und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Unsere Unternehmensrichtlinie untersagt Vergeltungsmaßnahmen gegen Teammitglieder, die in gutem Glauben tatsächliche oder mutmaßliche Verstöße gegen geltende Gesetze, Vorschriften, Unternehmensrichtlinien oder diesen Kodex melden. Eine Meldung „in gutem Glauben“ bedeutet, dass Sie alle relevanten Informationen, die Ihnen über eine Angelegenheit bekannt sind, an uns weitergeleitet haben, und dass Sie davon ausgehen, dass diese Informationen korrekt sind und der Wahrheit entsprechen. Gemäß unserer Unternehmensrichtlinien sind auch Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen verboten, die in gutem Glauben an Ermittlungen des Unternehmens bezüglich Ethik- oder Compliance-Bedenken teilnehmen.

Alle Teammitglieder des Unternehmens, bei denen eine Meldung über einen Verstoß gegen das Gesetz, die Unternehmensrichtlinien bzw. -verfahren oder diesen Kodex eingeht, sind dafür verantwortlich, zu gewährleisten, dass die Meldung ordnungsgemäß gehandhabt und die meldende Person während des Prozesses fair behandelt wird.

Diese Verpflichtung gilt auch für anonyme Meldungen. Alle Personen, die für die Untersuchung einer Meldung über das SpeakUp-Programm verantwortlich sind, werden darauf hingewiesen, dass es gegen die Unternehmensrichtlinien verstößt, Vergeltungsmaßnahmen gegen eine in gutem Glauben meldende Person zu ergreifen, falls deren Identität während der Untersuchung aufgedeckt werden sollte.

Jedem Verdacht auf Vergeltungsmaßnahmen wird nachgegangen, und es werden angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen, wenn sich der Verdacht erhärtet. Dazu zählen Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich der Kündigung der für die Vergeltungsmaßnahme verantwortlichen Person.

Wenn Sie der Meinung sind, dass gegen Sie oder jemanden, den Sie kennen, Vergeltungsmaßnahmen ergriffen wurden, weil Sie oder eine andere Person in gutem Glauben ethische oder Compliance-Bedenken geäußert oder einen bekannten oder vermuteten Verstoß gegen Gesetze, Unternehmensrichtlinien oder diesen Kodex gemeldet haben, wenden Sie sich an die Compliance-Kontaktperson bzw. die lokale Rechtsabteilung, den Leiter Compliance und Risikomanagement, die Leiterin der Rechtsabteilung oder melden Sie Ihre Bedenken über das SpeakUp-Programm.

Das Unternehmen nimmt seine Verantwortung sehr ernst, Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die einen mutmaßlichen Verstoß melden, zu verhindern. Von allen Führungskräften und Teammitgliedern wird erwartet, dass sie jeden vermuteten Verstoß gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder -verfahren oder geltende Gesetze unverzüglich melden. Bedenken hinsichtlich möglicher Vergeltungsmaßnahmen entbinden Sie nicht von Ihrer Pflicht, dem Unternehmen einen mutmaßlichen Verstoß zu melden.

Mitglieder des Managements haben zusätzliche Pflichten

Wir alle müssen unsere geschäftlichen Aktivitäten mit Redlichkeit und Integrität ausführen. Von Mitgliedern des Managements wird erwartet, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen und als Vorbilder agieren. Als Manager müssen Sie:

- eine Compliance-Kultur schaffen, in der Teammitglieder ihre Verantwortlichkeiten verstehen und Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen äußern können.
- ethisches Verhalten und die Einhaltung geltender Gesetze fördern, indem Sie die Compliance-Bemühungen persönlich vorleben und leiten.
- die Compliance-Bemühungen bei der Bewertung und Belohnung von Teammitgliedern berücksichtigen.
- sicherstellen, dass die Teammitglieder verstehen, dass Geschäftsergebnisse niemals wichtiger sind als ethisches Verhalten und die Einhaltung der Cencora-Richtlinien.

Sie müssen zudem alles daransetzen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Ihre Teammitglieder ohne Bedenken um Hilfe bitten und Fragen zum Kodex, zu den Unternehmensrichtlinien und zur Gesetzgebung stellen können. Sie müssen ein Gespür für alle etwaigen Situationen und Handlungen haben, die den Kodex und die Grundsätze der Unternehmensrichtlinien verletzen und so dem Ruf des Unternehmens schaden könnten. Es ist wichtig, dass Sie als Mitglied der Geschäftsführung in derartigen Situationen unverzüglich einschreiten und handeln. Als Manager müssen Sie:

- sicherstellen, dass die Teammitglieder, die unter Ihrer Aufsicht stehen, ihre Pflichten in Bezug auf den Kodex, die Unternehmensrichtlinien und geltende Gesetze verstehen.
- mit Ihren Teammitgliedern über den Kodex sprechen und die Bedeutung ethischen Verhaltens sowie die Einhaltung des Kodex, der Unternehmensrichtlinie und der geltenden Gesetze untermauern.
- danach streben, Ihre integrative Führungskompetenz zu verbessern.
- dafür sorgen, dass Ihre Teammitglieder wissen, dass sie mit Fragen und Bedenken zu Ihnen kommen können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen, und dass Sie zuhören und angemessen reagieren werden.
- jegliches Fehlverhalten und jegliche Vergeltungsmaßnahme gegen ein Teammitglied ernst nehmen.
- zusichern, niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen Teammitglieder zu ergreifen, die in gutem Glauben Fragen oder Probleme gegenüber Personen außerhalb der Unternehmenshierarchie oder über das SpeakUp-Programm von Cencora vorbringen.
- gewährleisten, dass Sie Ihre Teammitglieder niemals dazu ermutigen oder anweisen werden, Geschäftsergebnisse auf Kosten von ethischem Verhalten oder auf Kosten der Einhaltung des Kodex, der Unternehmensrichtlinie oder des Gesetzes zu erzielen.
- immer einschreiten, um Verstöße gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinie oder geltende Gesetze durch die Beaufsichtigten zu unterbinden.
- Ratschläge und Unterstützung bei der Auslegung des Kodex erteilen und die Teammitglieder über die Anforderungen des Kodex auf dem Laufenden halten.



Wenn Sie als Manager mit einer Frage oder einem Anliegen im Zusammenhang mit dem Kodex oder der Unternehmensrichtlinie konfrontiert werden, hören Sie gut zu und schenken Sie dem Teammitglied Ihre volle Aufmerksamkeit. Bitten Sie, falls nötig, um Klärung und zusätzliche Informationen. Beantworten Sie möglichst alle Fragen, aber fühlen Sie sich nicht dazu verpflichtet, sofort eine Antwort geben zu müssen. Wenden Sie sich an die zuständige Compliance-Kontaktperson bzw. die lokale Rechtsabteilung oder melden Sie Ihre Bedenken über das SpeakUp-Programm, wenn Sie zusätzliche Unterstützung benötigen.

Was geschieht bei einem Verstoß gegen unseren Kodex?

Um die höchsten Integritätsmaßstäbe aufrechterhalten zu können, müssen wir uns zur Einhaltung unseres Kodex, der Unternehmensrichtlinien und -verfahren sowie der geltenden Gesetze und Vorschriften verpflichten. Verstöße gegen unseren Kodex schaden nicht nur dem Ansehen von Cencora in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind – sie können im schlimmsten Fall auch gesetzeswidrig sein. Cencora wird bei einem Verstoß die entsprechenden Disziplinar- und Abhilfemaßnahmen ergreifen. Dies kann im Extremfall auch eine Kündigung eines Beschäftigungsverhältnisses zur Folge haben. Darüber hinaus können die betroffenen Teammitglieder staatlichen Bußgeldern unterliegen und persönlich straf- oder zivilrechtlich haftbar sein.

18

Ethisches Verhalten

Vermeidung und Meldung von Betrugsfällen

Unsere Unternehmensrichtlinien untersagen jegliche Art von betrügerischer Aktivität. Betrug kann zahlreiche Formen annehmen, ist im Grunde genommen jedoch eine beabsichtigte Täuschung. Neben der Tatsache, dass betrügerische Handlungen ethisch nicht vertretbar sind und gegen diesen Kodex verstoßen, sind sie in der Regel auch rechtswidrig und Täter können möglicherweise zivil- und/oder strafrechtlich verfolgt werden. Zu Betrug zählen u. a.:

- Veruntreuung von Unternehmensvermögen.
- Unterschlagung oder Fälschung.
- Unrechtmäßige Handhabung oder Berichterstattung von Unternehmenstransaktionen, die nicht mit den allgemein anerkannten Buchführungsgrundsätzen übereinstimmen.
- Bewusste falsche Angaben und Zusicherungen, dass das Kontrollsystem des Unternehmens effektiv gemäß den Sarbanes-Oxley-Vorschriften funktioniert, obwohl bekannt ist, dass dies nicht zutrifft.
- Verfälschen von Geschäftsaufzeichnungen oder Jahresabschlüssen des Unternehmens.
- Zahlen von Schmiergeldern an Kunden oder potenzielle Empfehlungsgeber, um die Verwendung von verschreibungspflichtigen Arzneimitteln zu beeinflussen, die von einem Geschäftsbereich des Unternehmens vertrieben werden.

Nachgewiesene Betrugshandlungen führen zu ernsthaften Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung des an der Transaktion beteiligten Teammitglieds sowie zu einer möglichen strafrechtlichen Verfolgung.

Anstreben einer fairen Handlungsweise

Teammitglieder müssen mit Kunden, Anbietern, Mitbewerbern und Kollegen fair umgehen. Teammitgliedern ist es strengstens untersagt, andere Personen durch Manipulation, durch Verheimlichung von Informationen, durch Missbrauch von vertraulichen Informationen, durch Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder durch sonstige unfaire Handlungsweisen zu übervorteilen. Teammitglieder dürfen keine falschen, irreführenden oder abfälligen Aussagen über Mitbewerber machen.

Von Teammitgliedern wird erwartet, dass sie die geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze der Länder, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist, befolgen. Wenn Ihre Arbeit den Vertrieb, das Marketing, die Werbung, den Einkauf oder die Beschaffung umfasst, ist es wichtig, dass Sie verstehen, wie sich Kartell- und Wettbewerbsgesetze auf Ihre tägliche Arbeit auswirken, sodass Sie bewusst Handlungen vermeiden, die gegen diese Vorschriften verstoßen oder den Anschein eines Verstoßes erwecken.

Wettbewerbsgesetze sind recht komplex, ein Verstoß kann jedoch schwerwiegende zivil- und strafrechtliche Konsequenzen für die beteiligten Teammitglieder und Cencora haben. Wenn Ihre Arbeit den Vertrieb, das Marketing, die Werbung, den Einkauf oder die Beschaffung umfasst, müssen Sie sich mit diesen Gesetzen vertraut machen und sie verstehen, da sie auf Ihre Arbeit zutreffen. Für weitere Informationen oder bei Fragen zu den spezifischen Regeln, die für Ihren Arbeitsbereich gelten, wenden Sie sich bitte an die Leiterin der Rechtsabteilung von Cencora, den Leiter Compliance und Risikomanagement, oder die für Ihren Geschäftsbereich zuständige Compliance-Kontaktperson bzw. die lokale Rechtsabteilung.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Unsere Arbeit bei Cencora ist unsere oberste Verantwortung und es wird erwartet, dass sich unsere Teammitglieder sachorientiert und zielgerichtet für Cencora engagieren. Alle geschäftlichen Aktivitäten sind mit einem Höchstmaß an Geschäftsethik und Integrität auszuführen. Wir erwarten von unseren Teammitgliedern, dass sie von sämtlichen Interaktionen oder Absprachen absehen, die mit ihrer Verantwortung gegenüber Cencora nicht vereinbar sind.

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, müssen Teammitglieder Entscheidungen treffen und Maßnahmen ergreifen, die tatsächlichen, potenziellen oder vermeintlichen Interessenkonflikten vorbeugen.

Interessenkonflikte können Folgendes umfassen:

- Ein Teammitglied hat zuvor für einen Konkurrenten gearbeitet oder ein Angehöriger eines Teammitglieds arbeitet derzeit für einen Konkurrenten oder liefert Produkte oder Dienstleistungen an Cencora, oder
- ein Teammitglied hat zuvor für eine Regierungsbehörde gearbeitet oder ein Angehöriger eines Teammitglieds arbeitet für eine Regierungsbehörde, oder
- ein Angehöriger eines Teammitglieds ist Vorstandsmitglied bei einem Kunden, Anbieter, Zulieferer oder Konkurrenten von Cencora.

Beteiligung an anderen Unternehmen

Cencora-Teammitglieder dürfen weder direkt noch indirekt ein „wesentliches finanzielles Interesse“ an einem anderen Unternehmen haben, das mit Cencora Geschäfte tätigt oder mit Cencora in Konkurrenz steht, da dies ebenfalls einen Interessenkonflikt verursachen kann.

Teammitgliedern ist es zudem untersagt, ohne vorherige Zustimmung des Unternehmens Geschäfte mit einer Unternehmensorganisation zu führen, an der ein nahes Familienmitglied des Teammitglieds einen Anteil von mehr als 5 % besitzt.

Tätigkeit in Vorstand oder Beirat

Cencora-Teammitglieder dürfen nur dann als Vorstandsmitglied einer anderen Organisation tätig sein, wenn dies ihre Verantwortlichkeiten gegenüber Cencora nicht beeinträchtigt und/oder keinen anderen Interessenkonflikt darstellt. Vor der Annahme einer Ernennung zu einem Vorstand oder Ausschuss einer Organisation, die im Geschäftsfeld von Cencora tätig ist, müssen Cencora-Teammitglieder das Offenlegungsverfahren korrekt befolgen.

Externe Beschäftigungen und Engagements

Wir sind Cencora verpflichtet und unsere Berufsverantwortlichkeit gegenüber Cencora hat oberste Priorität. Jede Tätigkeit außerhalb des Arbeitsplatzes von Teammitgliedern ist strikt von der Rolle bei Cencora zu trennen. Dazu gehören bezahlte oder unbezahlte Nebentätigkeiten bei anderen Unternehmen sowie selbständige und ehrenamtliche Tätigkeiten. Ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Cencora dürfen Cencora-Teammitglieder an keiner bezahlten Tätigkeit im Geschäftsfeld von Cencora teilnehmen.

Marketingpraktiken: Aufrichtige und wahrheitsgetreue Werbung

Ein wichtiger Bestandteil der langjährigen Verpflichtung von Cencora, ethisch und integer zu handeln, ist die wahrheitsgetreue Darstellung in unseren Marketingmaterialien und sonstigen Mitteilungen. Beim Erstellen von Marketingmaterialien und Mitteilungen im Namen von Cencora sind seitens der Teammitglieder die folgenden Standards zu erfüllen:

- Repräsentieren Sie sich und Cencora mit Integrität und schützen Sie unseren Ruf als ethische und vertrauenswürdige Organisation.
- Machen Sie nur wahrheitsgemäße, präzise und nicht irreführende Aussagen zu den Produkten, den Dienstleistungen und der Preisgestaltung von Cencora.
- Alle Behauptungen müssen ordnungsgemäß durch angemessene medizinische, wissenschaftliche oder andere Nachweise gestützt werden.
- Machen Sie keine irreführenden Aussagen in Bezug auf die potenziellen umweltspezifischen oder gesellschaftlichen Auswirkungen eines Produkts oder einer Dienstleistung von Cencora.
- Bewerben Sie die Vorteile von Cencora-Produkten oder -Dienstleistungen, aber verunglimpfen Sie niemals Cencoras Mitbewerber und machen Sie über diese keine falschen oder irreführenden Aussagen.
- Verwenden Sie keine irreführende, unfaire oder nicht unterstützbare vergleichende Werbung.
- Versuchen Sie niemals, die Integrität der Beziehung zwischen Patienten und Ärzten zu untergraben oder die Unabhängigkeit der von Ärzten und Gesundheitsexperten getroffenen Entscheidungen in unzulässiger Weise zu beeinflussen.

Alle Cencora-Marketingmaterialien müssen den Anforderungen dieses Kodex, der Cencora-Marketingrichtlinie, einschließlich der Prüfungs- und Genehmigungsverfahren, die in der Richtlinie dargelegt sind, sowie allen anderen geltenden Cencora-Richtlinien und allen geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen.

Geschenke, Mahlzeiten und andere Bewirtungsangebote

Geschenkaustausch mit Kunden/Anbietern

Das Unternehmen und seine Teammitglieder dürfen keine Geschenke oder andere Anreize anbieten oder bereitstellen, um Geschäftsbeziehungen oder -ergebnisse in unangemessener Weise zu beeinflussen. Es ist Teammitgliedern nicht gestattet, Personen, die mit dem Unternehmen Geschäfte tätigen oder tätigen möchten, direkt oder indirekt persönliche Bereicherungen anzubieten oder von diesen zu erbitten oder entgegenzunehmen, um einen Erwerb, eine Empfehlung, eine Vereinbarung über den Erwerb von Produkten oder Dienstleistungen oder eine Verpflichtung zum weiteren Erwerb von Produkten und Dienstleistungen zu erwirken. Das Überreichen oder Annehmen von Barzahlungen oder Bargeldäquivalenten (z. B. Geschenkkarten oder Gutscheinen) ist untersagt.

Geschäftssessen und Bewirtungsangebote

Mit Ausnahme der unten beschriebenen Einschränkungen, die im Umgang mit Regierungsangestellten und/oder Fachkräften des Gesundheitswesens gelten, und in Übereinstimmung mit den geltenden Anforderungen der spezifischen Richtlinien und Verfahren des jeweiligen Geschäftsbereichs dürfen Teammitglieder angemessene geschäftsbezogene Mahlzeiten, Erfrischungen und/oder Unterhaltungsangebote für oder von Kunden und Anbietern bezahlen oder annehmen, vorausgesetzt:

- diese fallen nur gelegentlich an.
- sie werden nicht vom Kunden, Anbieter oder Mitarbeiter erbeten oder angefragt.
- sie dienen nicht zur Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen und erwecken auch nicht den Anschein, dies zu tun.
- sie werden in einem Rahmen und in einer Art bereitgestellt, die zu einem geschäftlichen Meeting passt und nicht verschwenderisch, übertrieben oder unangemessen erscheint.

Teammitglieder sollten alle Fragen darüber, ob Geschäftsessen oder Bewirtungsangebote gemäß diesem Kodex und den geltenden Cencora-Richtlinien zulässig sind, an die zuständige Compliance-Kontaktperson bzw. die lokale Rechtsabteilung richten.

Geschenkaustausch, Geschäftsessen und betriebliche Bewirtungsangebote mit Fachkräften im Gesundheitswesen

Teammitglieder dürfen Fachkräften im Gesundheitswesen, einschließlich Einkaufsleitern in nicht-staatlichen Krankenhäusern oder Apotheken, nur unter bestimmten Bedingungen und in Übereinstimmung mit den geltenden geschäftsbereichsspezifischen Richtlinien und Verfahren Mahlzeiten und sonstige Bewirtungsleistungen anbieten. Teammitglieder dürfen Fachkräften des Gesundheitswesens oder deren Angestellten keine Geschenke machen, es sei denn, diese Geschenke entsprechen den Anforderungen dieses Kodex sowie allen geltenden Cencora-Richtlinien und wurden im Voraus vom Compliance-Büro genehmigt. Teammitglieder dürfen Fachkräften des Gesundheitswesens gelegentlich Gegenstände anbieten, die ausschließlich für die Ausübung ärztlicher oder pharmazeutischer Tätigkeiten relevant sind, die preiswert, angemessen und vom Compliance-Büro genehmigt sind. Darüber hinaus müssen Teammitglieder bei der Planung oder dem Organisieren von medizinischen Fortbildungsveranstaltungen oder ähnlichen Seminaren oder Schulungen für Fachkräfte des Gesundheitswesens die geltenden geschäftsbereichsspezifischen Richtlinien und Verfahren einhalten und sich mit der zuständigen Compliance-Kontaktperson oder der lokalen Rechtsabteilung in Verbindung setzen, um sicherzustellen, dass die Aktivitäten alle geltenden Branchenrichtlinien erfüllen.

Geschenke, Geschäftsessen und betriebliche Bewirtungsangebote für Regierungsangestellte

Die Bewirtung von Regierungsvertretern durch unsere Teammitglieder ist durch spezifische Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen streng geregelt. Die Cencora-Richtlinie verbietet die Übergabe von Geschenken oder das Bewirten von Regierungsbeamten ohne die vorherige Genehmigung des Compliance-Büros. Der Genehmigungsprozess sowie weitere Informationen zum korrekten Geschäftsverhalten gegenüber Regierungsbeamten sind in den geltenden Richtlinien und Verfahren für den jeweiligen Geschäftsbereich beschrieben. Für weitere Unterstützung zu diesem wichtigen Thema wenden Sie sich bitte an die zuständige Compliance-Kontaktperson bzw. die lokale Rechtsabteilung.

Spenden und Sponsoring

Spenden, Kunden-/Branchensponsoring, Verlosungspreise und Werbegeschenke haben bestimmte steuerliche Auswirkungen und rechtliche/regulatorische Beschränkungen, und diese müssen gemäß den geltenden Richtlinien und Verfahren des Geschäftsbereichs erfolgen. Das Sponsoring geeigneter und branchenbezogener kommerzieller und philanthropischer Veranstaltungen muss von Ihrem Manager genehmigt werden und darf nicht mit dem Kodex in Konflikt stehen. Ein Branchensponsoring, das als potenzieller Interessenkonflikt angesehen werden könnte oder anderen Anforderungen dieses Kodex nicht gerecht wird, muss dem Compliance-Büro zur Überprüfung vorgelegt werden, indem das allgemeine Formular zur Offenlegung von Interessenkonflikten verwendet wird. Falls Sie Zweifel haben, setzen Sie sich bitte per E-Mail an oooc@cencora.com mit dem Compliance-Büro in Verbindung.

F: Mein Geschäftsbereich möchte eine Wohltätigkeitsveranstaltung sponsern, die von einem unserer Kunden organisiert wird. Müssen wir eine Genehmigung vom Compliance-Büro einholen?

A: Ja. Das Sponsoring von kunden- oder branchenbezogenen Veranstaltungen, die den Anschein potenzieller Interessenkonflikte erwecken oder in Konflikt mit den Anforderungen dieses Kodex oder anderen Cencora-Richtlinien stehen könnten, muss vor der Sponsoring-Zusage vom Compliance-Büro und von der Corporate-Citizenship-Organisation von Cencora genehmigt werden.

Geschenke an Teammitglieder des Unternehmens seitens des Unternehmens

Alle Dienstjubiläumsgeschenke sowie leistungsbezogene Belohnungen und Anerkennungen werden über True Blue verwaltet, das umfassende Anerkennungsprogramm von Cencora, das über Centro zugänglich ist. In bestimmten Betrieben oder Regionen, in denen das True-Blue-Programm nicht verfügbar ist, können stattdessen lokale Programme verwendet werden. Posten, die über True Blue oder ein lokales Alternativprogramm abgewickelt werden, erfordern die Genehmigung des Managements, aber nicht die des Compliance-Büros.

Geschenke, Gefälligkeiten und Zahlungen für Veranstaltungen können Teammitgliedern auf Kosten des Unternehmens gewährt werden, wenn sie den spezifischen Richtlinien und Verfahren des jeweiligen Geschäftsbereichs entsprechen. Geschenke an das Unternehmenspersonal müssen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und den in diesem Kodex dargelegten Verhaltensstandards stehen.

Fragen zum angemessenen Austausch von Geschenken oder zu Zuwendungen für Teammitglieder des Unternehmens sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten klären.

F: Ich möchte einem Mitglied meines Teams ein iPad schenken, um die Leistung des Teammitglieds im vergangenen Monat anzuerkennen. Muss ich einen Genehmigungsantrag beim Compliance-Büro einreichen?

A: Die Antwort auf diese Frage besteht aus zwei Teilen. Erstens gilt das iPad nicht als „Geschenk“, da es als Anerkennung für eine spezifische Leistung vergeben wird. Es ist daher eine Form der Vergütung. Zweitens sollten leistungsbezogene Belohnungen und Anerkennungen über True Blue oder das entsprechende lokale System verwaltet werden, wenn True Blue nicht verfügbar ist.

Spenden an politische Parteien oder Kandidaten

Unter keinen Umständen wird das Unternehmen direkt oder indirekt verlangen, dass Teammitglieder das Political Action Committee von Cencora, politische Parteien oder Kandidaten für öffentliche Ämter finanziell unterstützen.

Cencora ermutigt Teammitglieder, sich als Einzelperson am politischen Geschehen zu beteiligen; persönliche politische Aktivitäten müssen jedoch außerhalb der Arbeitszeit und auf eigene Kosten erfolgen. Es ist wichtig, nicht den Eindruck zu erwecken, dass Sie im Auftrag des Unternehmens handeln oder dieses anderweitig vertreten, wenn Sie persönlich politischen Aktivitäten nachgehen. Teammitgliedern ist es untersagt, Firmeneigentum oder Arbeitszeit zu nutzen, um privaten politischen Aktivitäten nachzugehen.

Öffentliche Auftragsvergabe

Das Unternehmen pflegt Geschäftsbeziehungen mit zahlreichen staatlichen Einrichtungen, Beamten und Angestellten, einschließlich US-Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden und Krankenhäusern. Das Unternehmen wickelt außerdem Geschäfte mit Regierungsbehörden, -beamten und -angestellten außerhalb der Vereinigten Staaten ab. Angesichts der Doppelrolle von Regierungsstellen – als Regulierungsbehörden und gleichzeitig als Kunden unseres Unternehmens – ist es entscheidend, dass die Teammitglieder die verschiedenen Gesetze, Vorschriften und Grundsätze einhalten, die für die öffentliche Auftragsvergabe am jeweiligen Standort gelten. Im Ethik- und Verhaltenskodex für Regierungsausschreibungen finden Sie nähere Informationen dazu.

Sonderregeln und -vorschriften kommen zur Anwendung, wenn es um Geschäfte mit US-Bundes-, Landes-, Kommunal- und internationalen Regierungsbehörden und -beamten geht; daher sollten Sie zusätzliche Maßnahmen ergreifen, um die Anforderungen der jeweiligen Behörde, der Sie Ihre Dienste anbieten, zu verstehen und einzuhalten.

Im Umgang mit Regierungsbeamten und -angestellten müssen Sie Interessenkonflikte oder jedes Verhalten oder Erscheinen vermeiden, das unangemessen wirken könnte. Jegliche Versuche, Regierungsbeamte oder -angestellte durch Zahlungen, Geschenke oder andere Vergünstigungen zu beeinflussen, sind, wie in diesem Kodex beschrieben, nach den Gesetzen vieler Länder verboten, unter anderem auch unter dem U.K. Bribery Act und den US-amerikanischen Gesetzen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption. Darüber hinaus dürfen Sie, wie weiter unten im Kodex erläutert, keiner natürlichen oder juristischen Person etwas von Wert anbieten, um diese Person zum Kauf, zur Empfehlung des Kaufs oder zur Vermittlung von Waren oder Dienstleistungen des Gesundheitswesens zu veranlassen, sofern diese Waren oder Dienstleistungen ganz oder teilweise von Medicare, Medicaid oder einem ähnlichen staatlichen Zahlungsprogramm des Gesundheitswesens der USA oder eines anderen Landes bezahlt werden.

Sie müssen ferner dafür sorgen, dass Ihre Aufzeichnungen der Geschäfte mit Regierungsbehörden und -einrichtungen vollständig und genau geführt werden und dass Sie keine ungenauen oder falschen Zahlungsaufforderungen an die Regierung stellen bzw. das Unternehmen dazu veranlassen, dies zu tun.



Das Versäumnis, diese Gesetze, Vorschriften und Grundsätze einzuhalten, könnte für das Unternehmen und einzelne Teammitglieder verwaltungs-, zivil- oder sogar strafrechtliche Geldbußen und Strafen nach sich ziehen. Darüber hinaus könnte ein Verstoß gegen die Betrugs- und Rechtsmissbrauchsgesetze dazu führen, dass das Unternehmen oder einzelne Teammitglieder von der Teilnahme an staatlichen Gesundheitsprogrammen in den USA oder ähnlichen Programmen in anderen Ländern ausgeschlossen werden.

Wenn Sie Fragen zur korrekten Verfahrensweise bei Geschäften oder Verträgen mit Regierungsbehörden oder -stellen haben, wenden Sie sich bitte an die zuständige Compliance-Kontaktperson bzw. die lokale Rechtsabteilung.

28

Einhaltung von Gesetzen

Teammitglieder müssen alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Regelungen einhalten, einschließlich derjenigen, die in diesem Dokument beschrieben sind.

Betrugs- und Missbrauchsgesetze

In den USA verbieten sowohl Bundes- als auch Landesgesetze im Allgemeinen, einer natürlichen oder juristischen Person etwas von Wert anzubieten, um sie zum Kauf, zur Empfehlung oder zur Vermittlung von Gesundheitsleistungen zu bewegen, die ganz oder teilweise von Medicare, Medicaid oder einem ähnlichen US-Bundesgesundheitsprogramm bezahlt werden. In vielen US-Staaten erstreckt sich dieses Verbot auch auf Produkte oder Dienstleistungen des Gesundheitswesens, deren Kosten von kommerziellen Versicherern erstattet oder von Patienten bezahlt werden. In vielen anderen Ländern existieren ähnliche Gesetze, die Wertübertragungen an Ärzte, Apotheker oder sonstige natürliche bzw. juristische Personen verbieten, um die Empfehlung von Waren oder Dienstleistungen des Gesundheitswesens zu veranlassen oder zu belohnen. Solche Zahlungen werden häufig auch als „Schmiergeld“ bezeichnet. Beispiele für Zahlungen oder andere Übertragungen, die nach den Gesetzen der USA und anderer Länder als rechtswidrige Schmiergelder gelten können, sind:

- Vorauszahlungen in bar
- Kostenlose Produkte und Dienstleistungen
- Rückerstattung von Personalaufwendungen
- Geschenke, Unterhaltung/Bewirtung oder großzügige Mahlzeiten

Das US-Bundesgesetz verbietet es ferner, falsche oder betrügerische Zahlungsanträge für staatliche Programme wie Medicare zu stellen oder andere hierzu zu veranlassen. Verstöße gegen die US-Gesetze zu Schmiergeldzahlungen und unberechtigten Forderungen können zu schweren Sanktionen führen, einschließlich zivil- und strafrechtlicher Sanktionen für das Unternehmen und die betreffende Einzelperson sowie des potenziellen Ausschlusses von US-Bundesgesundheitsprogrammen. Es gibt ähnliche Sanktionen, die für Verstöße gegen Gesetze zur Bekämpfung von Schmiergeld und unberechtigten Forderungen in anderen Ländern gelten können.

Das allgemeine Verbot gemäß dem US-Bundesgesetz gegen Schmiergeldzahlungen, Kunden und Anbietern Anreize anzubieten, gilt nicht für das Anbieten angemessener Rabatte oder sonstiger Preisnachlässe, die den Anforderungen des Discount Safe Harbor und anderen geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Preisnachlässe und Rabatte sind im Rahmen des Discount Safe Harbor zulässig, wenn sie die Definition des Begriffs „Preisnachlass“ („Discount“) des Office of Inspector General (Amt des Generalinspektors, OIG) erfüllen, deutlich als solche gekennzeichnet sind und der Kunde auf seine Verpflichtung hingewiesen wird, sämtliche Preisnachlässe gemäß den Meldeanforderungen der Betrugs- und Missbrauchsgesetze zu erfassen und korrekt zu melden.

In anderen Ländern, in denen Cencora geschäftlich tätig ist, können ähnliche Beschränkungen und Gesetze zu Rabatten oder Preisnachlässen bestehen. Wenn Sie Fragen zu einer Rabatt-/Preisvergünstigungsvereinbarung oder einem solchen Angebot haben, wenden Sie sich zur Abklärung an die zuständige Compliance-Kontaktperson bzw. die lokale Rechtsabteilung.

Gesetze zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung

Cencora verbietet Bestechung, Schmiergelder und Korruption jeglicher Art. Kein Teammitglied und keine in dessen Auftrag handelnde Person darf Bestechungsgelder, Schmiergelder oder unangemessene Zuwendungen jeglicher Art anbieten, zahlen, fordern oder entgegennehmen, unabhängig davon, ob es sich um Regierungsbeamte oder Privatpersonen handelt. Cencora verbietet Teammitgliedern, sich an Geldwäsche oder sonstiger missbräuchlicher Verwendung von Finanzmitteln zu beteiligen.

Dieses Verbot von Bestechung, Schmiergeldern und Korruption, einschließlich Geldwäsche, gilt unabhängig von den jeweiligen Geschäftskulturen und -traditionen an den verschiedenen Standorten, an denen Cencora Geschäfte tätigt.

Die Gesetze der Vereinigten Staaten (durch den U.S. Foreign Corrupt Practices Act), des Vereinigten Königreichs (durch den U.K. Bribery Act 2010) und anderer Länder verbieten es, Regierungsbeamten oder Privatpersonen direkt oder indirekt etwas von Wert zu geben, um einen unzulässigen Geschäftsvorteil zu erlangen. Bestechung und Schmiergelder können viele Formen annehmen, z. B. Barzahlungen, Geschenke, teure Mahlzeiten oder andere Gefälligkeiten, etwa die Bereitstellung kostenloser Dienstleistungen im Austausch für eine positive Geschäftsentscheidung. Im Rahmen seiner Verpflichtung zu ethischen Geschäftspraktiken verbietet Cencora seinen Teammitgliedern, Bestechungsgelder oder Schmiergelder anzubieten, zu autorisieren, bereitzustellen oder zu versprechen. Diese Verbote gelten gleichermaßen für Vertreter, Berater und unabhängige Auftragnehmer, die für oder im Namen des Unternehmens handeln. Vertreter, Berater und unabhängige Auftragnehmer müssen sich an die Verpflichtung des Unternehmens zur Einhaltung von Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsvorschriften halten und unterliegen den Anforderungen der Sorgfaltspflicht und Überwachung, die auf dem Grad des Compliance-Risikos basieren, das mit ihren Aktivitäten verbunden ist.

Verstöße gegen Antibestechungsgesetze und gegen Gesetze zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung können zu strafrechtlicher Verfolgung und harten Strafen für das Unternehmen und die am Verstoß beteiligten Personen bzw. Teammitglieder führen. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie fragwürdige Praktiken, die Bestechungs- oder Korruptionsbedenken aufwerfen, unverzüglich der Leiterin der Rechtsabteilung, dem Leiter Compliance und Risikomanagement oder anonym über das SpeakUp-Programm melden. Fragwürdige Praktiken umfassen unter anderem jegliches Ersuchen seitens eines Regierungsbeamten um eine Schmiergeldzahlung oder unethische oder illegale Verhaltensweisen oder Handlungen seitens des Unternehmens oder eines Teammitglieds in Bezug auf Bestechung oder Schmiergelder. Bitte kontaktieren Sie das Compliance-Büro, die Rechtsabteilung oder die anderen in diesem Kodex genannten Ressourcen, wenn Sie Fragen dazu haben, ob bestimmte Handlungen und Verhaltensweisen mit den für Ihren Geschäftsbereich geltenden Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsgesetzen vereinbar sind.

Kartell- und Wettbewerbsgesetze

Kartell- und Wettbewerbsgesetze verbieten Maßnahmen, die den freien Wettbewerb zwischen Unternehmen einschränken, die ansonsten auf dem Markt miteinander konkurrieren würden. Zu den untersagten Bemühungen und Handlungsweisen zählen Preisfestsetzungen, Angebotsabsprachen und Marktaufteilungen, die den Handel in unzumutbarer Weise einschränken.

Sie müssen besonders vorsichtig sein, wenn Sie mit Mitarbeitern oder Vertretern von Konkurrenzunternehmen interagieren. Unter keinen Umständen dürfen Sie mit einem Wettbewerber Folgendes besprechen oder vereinbaren:

- Preise oder Preisstrategie
- Preisnachlässe
- Vertragsbedingungen von Kundenvereinbarungen
- Verkaufspolitik
- Marketingpläne
- Kundenauswahl
- Zuweisung von Kunden oder Marktgebieten
- Vertragsbedingungen und Vergabestrategien

Weitere Handlungen, an denen keine Wettbewerber beteiligt sind, können je nach geschäftlichem Zweck und Auswirkungen auf den Wettbewerb zivilrechtliche Verstöße gegen Kartell- und Wettbewerbsgesetze darstellen. Zu solchen Praktiken zählen:

- Exklusivbindungen
- Bündel-/Pauschalangebote
- Wiederverkaufseinschränkungen
- Selektive Ermäßigungen

Bitte wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, wenn Sie Fragen zur Rechtmäßigkeit von Handlungen oder Verhaltensweisen im Hinblick auf die Kartell- und Wettbewerbsgesetze haben.

Einhaltung der Menschenrechte und faire Arbeitspraktiken

Cencora verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Menschenrechte, faire Arbeitspraktiken sowie das Verbot von Sklaverei, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Menschenhandel und sexueller Ausbeutung an jedem Ort, an dem das Unternehmen tätig ist. Cencora engagiert sich seit langem für grundlegende Menschenrechte und die Verbesserung des Lebens durch Lösungen, die das Leben der Menschen, denen wir dienen, bereichern: unserer Kunden, Patienten, Anbieter, Partner, Teammitglieder und Gemeinschaften auf der ganzen Welt.

Das Unternehmen unterstützt und wahrt nachdrücklich die Würde und den Wert jedes Einzelnen und die Förderung eines integrativen und harmonischen Arbeitsumfelds, in dem Teammitglieder aller Hintergründe mit Fairness, Würde und Respekt behandelt werden. Wir stehen für Verantwortlichkeit, Integrität und Ehrlichkeit im Umgang mit Kunden, Anbietern und Aufsichtsbehörden. Daher erstreckt sich unser Engagement für Menschenrechte über unsere eigenen Tätigkeiten hinaus auf unsere gesamte Wertschöpfungskette. Unsere Anbieter müssen ebenfalls die Menschenrechte der Arbeitnehmer wahren und sie mit Würde und Respekt behandeln.

Cencora verpflichtet sich ferner, moderne Formen der Sklaverei und des Menschenhandels in seinem Unternehmen und seiner Lieferkette zu untersagen. Solche verbotenen Zwangsarbeitspraktiken können vielfältige Formen annehmen, beispielsweise die Verpflichtung von Arbeitnehmern zur Zahlung von Vermittlungsgebühren oder die Verweigerung des Zugriffs auf eigene Identitäts- oder Einwanderungsdokumente.

Teammitglieder sowie alle im Auftrag des Unternehmens handelnden Personen (einschließlich unserer Anbieter) dürfen sich weder an Menschenrechtsverletzungen wie Sklaverei, Zwangs- oder Pflichtarbeit, körperlicher Züchtigung, sexueller Ausbeutung oder Kinderarbeit beteiligen, noch diese unterstützen oder billigen. Das Unternehmen hat eine Menschenrechtspolitik verabschiedet, die den Prinzipien mehrerer global anerkannter Standards entspricht und die das Engagement des Unternehmens für das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in all ihren Formen sowie die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern, das Recht auf Tarifverhandlungen und den Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz bekräftigt.

Internationale Handelskontrollgesetze und -sanktionen

Da das Unternehmen Produkte, Dienstleistungen und Technologien an Empfänger in zahlreichen Ländern liefert, muss es die jeweils geltenden Import- und Exportgesetze einhalten. So kann es beispielsweise illegal sein, mit bestimmten Ländern oder mit Privat- oder juristischen Personen zu handeln, die Handelssanktionen unterliegen. Verschiedene Zollgesetze schränken auch die Einfuhr und Ausfuhr von Waren in bestimmte Länder und aus diesen Ländern ein. Wenn Ihre Tätigkeit den Handel mit anderen Ländern beinhaltet, müssen Sie mit den Prozessen und Anforderungen vertraut sein, die für Ihre Arbeit gelten. Jeder von uns muss wachsam sein, um sicherzustellen, dass wir die geltenden internationalen Handelsgesetze und -vorschriften in allen Ländern einhalten, in denen wir tätig sind. Die Folgen für Verstöße gegen diese Gesetze können sowohl für Cencora als auch für die beteiligten Teammitglieder schwerwiegend sein.

Ob ein Produkt oder eine Technologie von einem Land in ein anderes exportiert werden darf, hängt von vielen Faktoren ab, so z. B. der Art der Produkte, den Ursprungs- und Bestimmungsländern, dem Endzweck und dem Endbenutzer. Das Unternehmen könnte verpflichtet sein, Import- und Exportlizenzen einzuholen und zu überprüfen, ob der Empfänger berechtigt ist, Produkte aus dem Ausland zu empfangen.

Das Unternehmen muss zudem alle geltenden internationalen Handelsgesetze sowie Wirtschaftssanktionen und Embargos einhalten, u. a.:

- Handelseinschränkungen der USA, des Vereinigten Königreichs, der Europäischen Union oder anderer Länder in Bezug auf Geschäfte im Iran, in Kuba, Nordkorea, Syrien und in bestimmten anderen Ländern oder Regionen, die Wirtschaftssanktionen und Embargos unterliegen.
- Einschränkungen in Bezug auf Geschäfte mit Privat- oder juristischen Personen, die auf der von der US-Regierung geführten „Specially Designated Nationals“-Liste oder ähnlichen von der US-amerikanischen, britischen Regierung oder anderen Regierungen geführten Listen designierter Staatsangehöriger stehen.
- Einschränkungen für den Export bestimmter Produkte in Länder oder für Endanwendungen, oder an Endbenutzer, die nach US-amerikanischem, britischem oder anderem geltenden Recht ohne erforderliche Lizenzen verboten sein könnten.

Ebenso wenig wie das Unternehmen mit unberechtigten Personen, juristischen Personen oder Ländern Handel treiben darf, darf es bzw. dürfen Teammitglieder Dritte zur Teilnahme an solchen Aktivitäten im Auftrag des Unternehmens auffordern.

Dem Unternehmen ist es untersagt, sich an Boykotts gegen bestimmte Länder oder Unternehmen, die nicht von der US-Regierung sanktioniert sind, zu beteiligen oder den Anschein zu erwecken, diese zu unterstützen. Wir können gesetzlich verpflichtet sein, jede Aufforderung zur Teilnahme an einem nicht sanktionierten Boykott an verschiedene Regierungen zu melden. Wenn Sie also glauben, eine unzulässige Boykottanfrage erhalten zu haben, oder wenn Sie Fragen zu unzulässigen Boykottaktivitäten haben, ist es wichtig, dass Sie unverzüglich die Rechtsabteilung oder das Compliance-Büro benachrichtigen.

Für weitere Informationen zu Import- und Exportkontrollen, Handelssanktionen, Embargos oder Anti-Boykott-Gesetzen und -Vorschriften oder zu anderen Angelegenheiten des internationalen Handelsrechts kontaktieren Sie bitte Ihren zuständigen Compliance Officer/die Rechtsabteilung.

Insiderhandel

Im Laufe Ihrer Anstellung oder Ihres Dienstes im Unternehmen können Sie möglicherweise Kenntnis von wesentlichen Informationen über das Unternehmen erlangen, die nicht für die Öffentlichkeit zugänglich sind und möglicherweise von wesentlicher Bedeutung für eine Kauf- oder Verkaufsentscheidung eines Investors in Bezug auf Aktien oder sonstige Wertpapiere des Unternehmens sein können. Zu solchen wesentlichen, öffentlich nicht zugänglichen Informationen zählen z. B. Fusions- oder Akquisitionsvorhaben, Marketingstrategien, Finanzergebnisse oder sonstige vertrauliche Geschäftstransaktionen. Gemäß der Unternehmensrichtlinie darf kein Teammitglied:

- mit Wertpapieren des Unternehmens handeln, während es im Besitz wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen ist.
- wesentliche, nicht öffentliche Informationen an andere Personen außerhalb des Unternehmens weitergeben, die nicht zum Empfang solcher Informationen berechtigt sind.
- anderen Personen den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren auf der Grundlage wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen empfehlen.

Das Unternehmen hat vierteljährliche Handelssperrfristen eingeführt, in denen Direktoren, leitende Angestellte und andere ausgewählte Teammitglieder – in Übereinstimmung mit der Insiderhandelsrichtlinie des Unternehmens – keine Wertpapiere des Unternehmens kaufen oder verkaufen dürfen.

Eventuelle Fragen zu einem Kaufs- oder Verkaufsvorhaben in Bezug auf Aktien oder andere Wertpapiere des Unternehmens besprechen Sie bitte vor dessen Durchführung mit der Leiterin der Rechtsabteilung oder dem Generalsekretariat.

Globaler Datenschutz und Datensicherheit

Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung von Mitarbeiter-, Gesundheits-, Finanz- und sonstigen personenbezogenen Daten unterliegt die ordnungsgemäße Erhebung, Sicherung und Löschung von personenbezogenen Daten durch das Unternehmen einer deutlich strengeren Überprüfung durch Aufsichtsbehörden, Kunden und andere Interessenvertreter. Darüber hinaus nehmen die Rechts-, Finanz- und Reputationskosten von öffentlichkeitswirksamen Datenschutzverletzungen weiterhin zu, sodass die Gewährleistung der hinreichenden Datenschutz- und Sicherheits-Compliance durch Cencora in unserer weltweiten Geschäftstätigkeit höchste Priorität genießt.

Um die Einhaltung von Datenschutzgesetzen, -vorschriften und bewährten Praktiken sicherzustellen und diese angemessen zu überwachen, hat Cencora ein Datenschutzprogramm eingerichtet, das die Befolgung der geltenden Datenschutzgesetze und -vorschriften sicherstellen soll – insbesondere in Bezug auf den Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA), die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und eine zunehmende Zahl anderer Gesetze auf bundesstaatlicher Ebene in den Vereinigten Staaten.

Cencora verpflichtet sich, vertrauliche Informationen seiner Teammitglieder, darunter medizinische, familiäre und andere personenbezogene Daten, in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften zu schützen. Das Unternehmen verpflichtet sich ferner, die vertraulichen Informationen zu schützen, die es von Anbietern, Kunden und anderen Dritten erhält.

Anfragen zum Datenschutz und zur Datensicherheit sind an privacy@cencora.com zu richten.

Vertrauliche Patientendaten

Bestimmte Tochtergesellschaften des Unternehmens erfassen, pflegen oder haben Zugriff auf Patientendaten, so z. B. auf Erkrankungen, Krankengeschichte, Medikamentenhistorie und damit verbundene finanzielle Angaben. In den Vereinigten Staaten dürfen patientenspezifische Informationen nur in Übereinstimmung mit der geltenden Gesetzgebung (d. h. HIPAA, anderen US-Bundesgesetzen in Abhängigkeit der Art der Informationen und in einigen Fällen mit bundesstaatlichen Gesetzen) und bestimmten vertraglichen Verpflichtungen, an die Cencora und/oder seine Teammitglieder gebunden sind, verwendet, weitergegeben oder mit anderen besprochen werden. Für unsere Teammitglieder können zusätzliche Datenschutzgesetze, -regeln oder -vorschriften gelten, wenn sie mit Daten von Patienten außerhalb der Vereinigten Staaten zu tun haben. Gesundheitsinformationen gemäß der DSGVO und ähnlichen Gesetzen im Vereinigten Königreich und anderen Ländern, in denen Cencora geschäftlich tätig ist, als personenbezogene Daten, die zusätzlichen Schutz genießen. Betroffenen Personen werden daher zusätzliche Rechte in Bezug auf ihre Gesundheitsinformationen gewährt. Dementsprechend müssen unsere Teammitglieder alle Patientendaten, zu denen sie Zugang haben oder über die sie verfügen, schützen.

Bestimmte Teammitglieder werden in Bezug auf die Verwendung von Patientendaten geschult, soweit dies für die Aufgaben des Teammitglieds angemessen ist. Ausführlichere Anweisungen zur Verwendung, zur Offenlegung und zum Schutz von Patienteninformationen finden Sie in der Datenschutzrichtlinie des Unternehmens und in den HIPAA-Richtlinien und -Verfahren, oder Sie können sich per E-Mail an privacy@cencora.com wenden.

Regierungsaudits und -ermittlungen

Die Unternehmenspolitik sieht die uneingeschränkte Kooperation bei allen Regierungsermittlungen vor. Um sicherzustellen, dass alle Anfragen und Ermittlungen der Regierung koordiniert und effizient bearbeitet werden, müssen alle Regierungsanfragen auf Informationen, Audits und Ermittlungen sowie die Zustellung von Vorladungen und Durchsuchungsbefehlen unverzüglich der Rechtsabteilung zur Bearbeitung gemeldet werden.

Umwelt, Soziales und Governance (ESG)

Als Unternehmen arbeiten wir gemeinsam daran, unsere Verpflichtung zu ökologischer und sozialer Verantwortung weiter auszubauen, indem wir unsere Teammitglieder bei der Einhaltung unserer ökologischen und sozialen Ziele unterstützen und mit unseren Anbietern und Partnern zusammenarbeiten, um ständig Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren.

Cencora verpflichtet sich, die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Teammitglieder und des Planeten zu schützen, indem wir unsere Geschäfte ökologisch, sozial und ethisch verantwortungsvoll führen. Darüber hinaus ist Cencora dafür verantwortlich, die anwendbaren Umweltschutzgesetze und -vorschriften einzuhalten.

Wir haben geeignete Prozesse im Einsatz, die unseren ESG-Ansatz funktionsübergreifend steuern und dessen Fortschritt kontinuierlich überwachen.

Nähere Informationen finden Sie im Cencora-Bericht über Umwelt, Soziales und Governance, den Sie unter esg.cencora.com einsehen können.

36

Schutz und
ordnungsgemäße
Verwendung von
Vermögenswerten des
Unternehmens

Verwendung von Unternehmenseigentum

Alle Teammitglieder sind verpflichtet, die Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen und zu gewährleisten, dass das Unternehmenseigentum zu einem ordnungsgemäßen Geschäftszweck zum Vorteil des Unternehmens verwendet wird. Die Teammitglieder müssen die Kommunikations- und Technologieressourcen des Unternehmens, darunter Telefon-, E-Mail-, Computer- und Internetsysteme, auf angemessene und verantwortungsvolle Weise nutzen. Wenden Sie sich an das Informationssicherheitsbüro, wenn Sie weitere Anleitungen zur angemessenen Nutzung von Unternehmenseigentum, einschließlich von IT-Ressourcen und Computerausrüstung, benötigen.

Nähere Informationen finden Sie in der Unternehmensrichtlinie über akzeptable Nutzung.

Korrektheit und Integrität von geschäftlichen Aufzeichnungen

Das Unternehmen verpflichtet sich, korrekte und vollständige Geschäftsaufzeichnungen zu erstellen und zu führen. Es dürfen keine ungenauen und irreführenden Einträge in den Büchern des Unternehmens vorgenommen werden. Die Fälschung von Unternehmensunterlagen ist strengstens untersagt. „Inoffizielle“ Konten und/oder „Schmiergeldkassen“ dürfen unter keinen Umständen eingerichtet werden. Es dürfen keine falschen oder irreführenden Daten auf Abrechnungen, Kontoauszügen oder Zahlungsaufforderungen erscheinen, die einem Patienten, Kunden, Gesundheitsversorgungsprogramm oder einem Drittzahler zur Zahlung vorgelegt werden.

Alle Teammitglieder, die Kenntnis von Falscheinträgen, Schmiergeldkonten oder betrügerischen Vorgängen erlangen, müssen dies unverzüglich ihrem zuständigen Vorgesetzten melden. Wenn die Meldung an Ihren Vorgesetzten nicht angebracht oder ineffizient wäre oder wenn Sie Fragen zur ordnungsgemäßen Verwendung von Vermögenswerten, Büchern und/oder Aufzeichnungen des Unternehmens haben, setzen Sie sich bitte mit der für Ihre Tochtergesellschaft oder Betriebsgruppe zuständigen Compliance-Kontaktperson bzw. lokalen Rechtsabteilung oder dem Leiter Compliance und Risikomanagement in Kontakt oder reichen Sie eine Meldung über das SpeakUp-Programm ein.

Das Unternehmen ist gesetzlich verpflichtet, bestimmte Arten von Geschäftsaufzeichnungen für bestimmte Zeiträume zu führen. Die Nichtaufbewahrung von Dokumenten für die erforderlichen Zeiträume könnte für das Unternehmen Strafen und Geldbußen nach sich ziehen, das Unternehmen könnte der Missachtung des Gerichts beschuldigt werden, es könnte der Anschein erweckt werden, dass das Unternehmen die Justiz behindert oder das Unternehmen könnte dadurch in einem Rechtsstreit ernsthaft benachteiligt werden.

Bei Fragen zu den Richtlinien zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen setzen Sie sich bitte mit dem Verantwortlichen für die Verwaltung von Unternehmensaufzeichnungen in Verbindung unter: RecordsManagement@cencora.com.

Vertrauliche Informationen

Vertrauliche Geschäftsdaten stellen einen wertvollen Vermögenswert des Unternehmens dar, und jegliche unangemessene Offenlegung könnte dem Unternehmen und seinen Teammitgliedern, Kunden und Aktionären Schaden zufügen. Vertrauliche Informationen beinhalten u. a. Personaldaten, Kundenlisten, Preis- und Kostenangaben, wissenschaftliche oder technische Informationen, Forschungsdaten, strategische Pläne, Marketingstrategien und -techniken, Datenprozesse, Verfahren, Rezepturen und Rezepturverbesserungen sowie geschützte Computersoftware.

Alle Teammitglieder müssen sämtliche Daten, die das Unternehmen als vertraulich betrachtet, geheim halten. Teammitglieder dürfen vertrauliche Daten an niemanden weitergeben, es sei denn, dies geschieht zum Nutzen der Geschäfte des Unternehmens und unter strikter Einhaltung der Regeln, Richtlinien und Anordnungen bzw. mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Unternehmens.

Auch nach Beendigung Ihres Anstellungs- oder Vertragsverhältnisses mit dem Unternehmen aus beliebigem Grund sind Sie weiterhin zur Geheimhaltung der Informationen verpflichtet, die Sie während Ihrer Mitarbeit im Unternehmen erlangt haben. Sie müssen diese Daten weiterhin höchst vertraulich behandeln und dürfen sie nicht zu Ihrem eigenen Vorteil oder zum Vorteil von Dritten verwenden.

Geschäftskommunikation und Offenlegungen

Alle Geschäftskommunikationen können letztlich auf unterschiedliche Weise an die Öffentlichkeit gelangen, so z. B. über Auskunftersuchen der Regierung, über Gerichtsverfahren oder auf andere Weise. Daher müssen alle Kommunikationen, einschließlich E-Mail-Korrespondenz, in professioneller Weise verfasst werden, sodass sie bei Durchsicht durch einen Dritten ein vorteilhaftes Licht auf das Unternehmen und Sie werfen. In Ihren Geschäftskommunikationen dürfen Sie:

- keine verleumderischen, diffamierenden, beleidigenden, rassistischen oder anzüglichen Bemerkungen äußern.
- keine negativen persönlichen Meinungen oder Spekulationen mitteilen.
- keine rechtlichen Schlussfolgerungen ziehen, es sei denn, Sie sind Teil der Rechtsabteilung von Cencora.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur fairen Offenlegung gegenüber Anlegern in Übereinstimmung mit den geltenden Wertpapiergesetzen und Vorschriften der New Yorker Börse. Offenlegungen durch das Unternehmen an Aktionäre oder die Anlegergemeinschaft dürfen nur durch befugte Mitarbeiter erfolgen und müssen akkurat und vollständig sein und gegebenenfalls unsere finanzielle Situation und unsere Geschäftsergebnisse in wesentlicher Hinsicht fair darstellen.

Teammitglieder dürfen nicht mit den Medien kommunizieren, wenn es um das Unternehmensgeschäft, Unternehmenstransaktionen oder Kunden geht, sofern sie nicht eigens dazu beauftragt wurden. Medienanfragen müssen stets an den/die leitende/n stellvertretende/n Vorsitzende/n für externe Kommunikation weitergeleitet werden.

Soziale Medien

Zu sozialen Medien gehören beispielsweise die persönlichen Blogs von Teammitgliedern oder anderer Personen, Journal- oder Tagebucheinträge, persönliche Websites, Social-Networking- oder andere Websites, Web-Bulletin-Boards oder Chatrooms.

Die Verwendung von sozialen Medien stellt bestimmte Risiken dar und bringt bestimmte Verantwortungen mit sich. Wenn Teammitglieder soziale Medien verwenden, müssen sie respektvolle, ehrliche und korrekte Inhalte veröffentlichen, die sich nicht auf das Unternehmensgeschäft beziehen, es sei denn, die Teammitglieder besitzen eine spezielle Befugnis hierfür. In keinem Fall darf ein Cencora-Teammitglied vertrauliche oder firmeneigene Informationen auf Social-Media-Konten offenlegen.

Geistiges Eigentum des Unternehmens

Ideen, Entdeckungen, Entwicklungen und Erfindungen von Teammitgliedern gelten ebenfalls als wertvolle Firmenvermögenswerte des Unternehmens. Daher muss jedes Teammitglied dem Unternehmen unverzüglich schriftlich und in einer für das Unternehmen annehmbaren Form alle Ideen, Konzepte, Entdeckungen, Entwicklungen, Erfindungen, Verfahren, Verbesserungen oder alles Wissenswerte (insgesamt: „geistiges Eigentum“) vorlegen, die das Teammitglied während seiner Beschäftigung beim Unternehmen entweder allein oder gemeinsam mit anderen gemacht, erdacht oder in die Praxis umgesetzt hat, sofern diese Entdeckungen und Ideen im Zusammenhang mit einem der Geschäftsbereiche des Unternehmens bzw. mit der Arbeit stehen, die das Teammitglied für das Unternehmen oder auf dessen Verlangen hin leistet. Jedes derartige geistige Eigentum ist das Eigentum des Unternehmens.

Jedes Teammitglied überträgt durch die Anerkennung dieses Ethikkodex sein gesamtes geistiges Eigentum ohne zusätzliche Vergütung an das Unternehmen zu dessen alleiniger Verwendung und wird das Unternehmen während seines Beschäftigungsverhältnisses und nach dessen Beendigung aus jeglichem Grund auf jede angemessene Weise unterstützen (auf Kosten des Unternehmens), um Patente, Urheberrechte und sonstigen Schutz für geistiges Eigentum zu erlangen, indem es alle Anträge, Abtretungen und sonstigen Dokumente unterzeichnet und übergibt, indem es Nachweise vorlegt und entsprechende Aussagen macht sowie durch die Unterzeichnung und die Übergabe aller Zeichnungen, Entwürfe, Notizen und Spezifikationen, die das Unternehmen als vernünftigerweise notwendig erachtet.

40

Respekt für
Teammitglieder und
Sicherheit der
Teammitglieder

Chancengleichheit bei der Beschäftigung

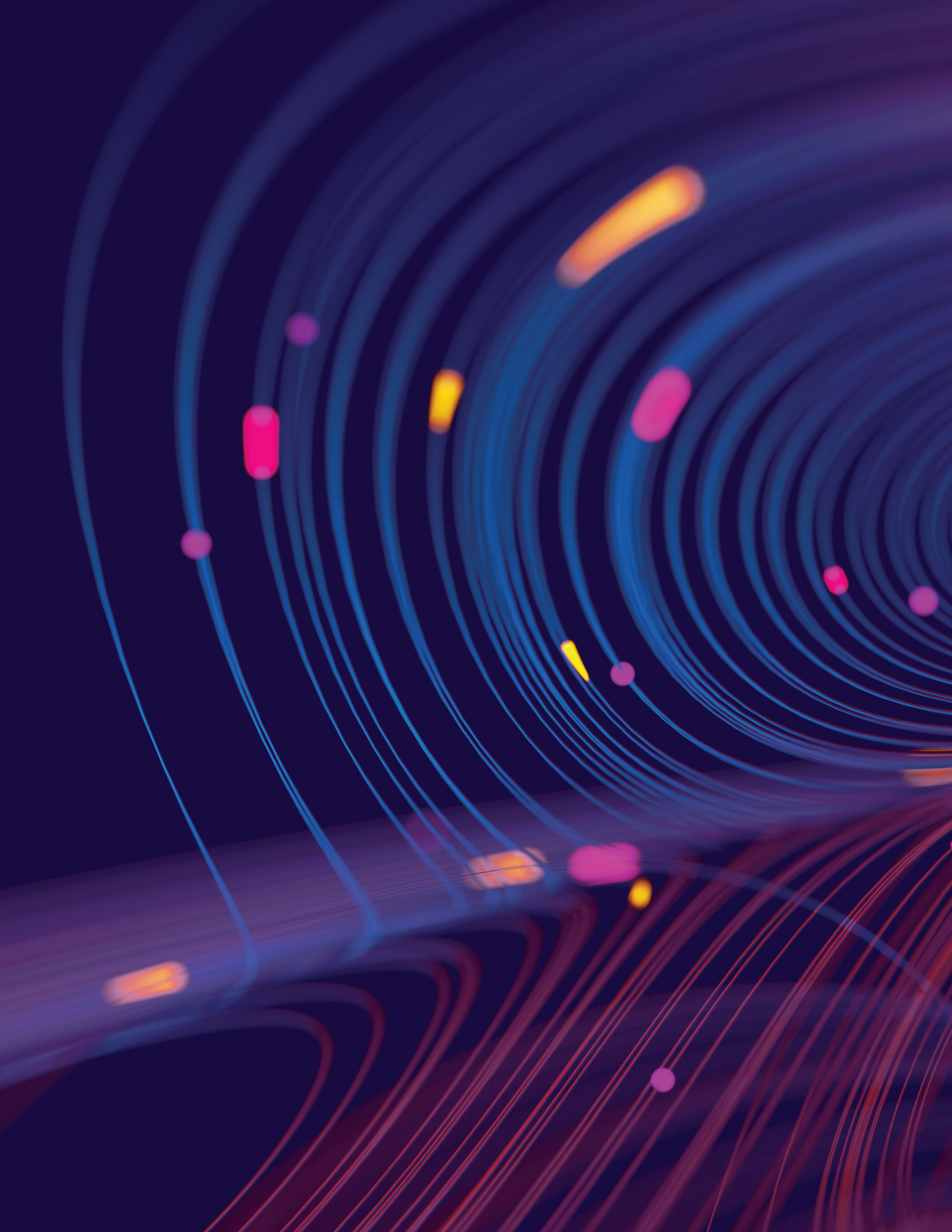
Das Unternehmen verpflichtet sich, ein chancengleiches Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Teammitglieder mit Fairness, Würde und Respekt behandelt werden. Das Unternehmen verfolgt eine Politik der Chancengleichheit in Bezug auf die Rekrutierung, die Einstellung, die Versetzung, die Beförderung, die Vergütung, Zusatzleistungen, Entlassungen, Wiedereinstellungen und sonstige Beschäftigungsbedingungen. Die Anwendung der Unternehmensrichtlinien erfolgt ohne Rücksicht auf ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, genetische Informationen, nationale Herkunft, Alter, Ehestand, Behinderung, Kriegsveteranenstatus oder Zugehörigkeit zu irgendeiner anderen, gesetzlich geschützten Klasse. Personalentscheidungen werden anhand objektiver Standards getroffen, die auf den Qualifikationen und der Leistung des Bewerbers basieren. Das Unternehmen bietet auch angemessene Vorkehrungen für Bewerber und Teammitglieder, die diese aus medizinischen oder religiösen Gründen benötigen, wie gesetzlich vorgeschrieben.

Inklusion

Unser Unternehmen ist bestrebt, ein globales Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Inklusion geschätzt wird. In diesem Sinne möchten wir jedem Teammitglied die Möglichkeit geben, sich zu entfalten, die Chancen für Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten erweitern, einen positiven Einfluss auf unsere Communitys auszuüben und mit Transparenz und Verantwortlichkeit Fortschritte zu erzielen. Alle Teammitglieder sind dafür verantwortlich, eine Kultur der Inklusion am Arbeitsplatz zu schaffen, die die Integration von Unterschieden, inklusive Entscheidungsfindung, psychologische Sicherheit, Vertrauen und Zugehörigkeit priorisiert.

Belästigung/Gewalt am Arbeitsplatz

Das Unternehmen verpflichtet sich, einen sicheren Arbeitsplatz zu schaffen, an dem weder Belästigungen noch Einschüchterungen geduldet werden und der für alle Teammitglieder sicher ist. Das Unternehmen toleriert keine erniedrigenden oder demütigenden Witze, Beleidigungen, Einschüchterungen, verbalen oder körperlichen Kontaktaufnahmen sexueller Art oder sonstige Belästigungen, welche die Arbeitsleistung der betroffenen Person beeinträchtigen oder ein einschüchterndes, feindlich gesinntes oder beleidigendes Arbeitsumfeld schaffen. Das Unternehmen verfolgt eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Gewalt am Arbeitsplatz.



Drogenmissbrauch

Das Unternehmen verpflichtet sich, ein alkohol- und drogenfreies Arbeitsumfeld zu wahren. Sie müssen nüchtern und ohne Einfluss von Alkohol oder illegalen Drogen am Arbeitsplatz erscheinen. Das Erscheinen am Arbeitsplatz unter dem Einfluss von Alkohol oder illegalen Drogen und der Konsum, Besitz oder Verkauf von illegalen Drogen während der Arbeitszeit oder auf dem Firmengelände führt zu Disziplinarmaßnahmen.

Manche Teammitglieder nehmen möglicherweise verschreibungspflichtige oder rezeptfreie Medikamente ein, die das Urteilsvermögen oder die für die Arbeitsleistung erforderlichen Fähigkeiten beeinträchtigen könnten. Wenn Sie Fragen zu den Auswirkungen solcher Medikamente auf Ihre Arbeitsleistung haben oder Sie jemanden beobachten, dessen Arbeitsleistung beeinträchtigt zu sein scheint, setzen Sie sich bitte mit Ihrem Vorgesetzten in Verbindung oder kontaktieren Sie das SpeakUp-Programm. Gelegentlich kann der Genuss von Alkohol bei vom Unternehmen gesponserten oder genehmigten Veranstaltungen erlaubt sein. Von Teammitgliedern, die sich dafür entscheiden, auf solchen Veranstaltungen Alkohol zu konsumieren, wird erwartet, dass sie sich verantwortungsbewusst verhalten und sich nicht betrinken.

Schutz der Daten von Teammitgliedern

Das Unternehmen verpflichtet sich, die medizinischen, familiären und personenbezogenen Daten der Teammitglieder zu schützen, indem Diskussionen über Privatangelegenheiten unterlassen werden, sofern keine legitime geschäftliche Notwendigkeit dafür vorliegt.

Sofern nicht durch geltendes Recht vorgeschrieben, haben Teammitglieder grundsätzlich keinen Anspruch auf Privatsphäre in Bezug auf Informationen, die sie über die Systeme, Geräte oder das Netzwerk des Unternehmens verschicken, erhalten, abrufen oder speichern. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, jederzeit in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen Kommunikationen am Arbeitsplatz zu überprüfen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Internetaktivitäten, E-Mails, Sofortnachrichten, soziale Medien oder andere elektronische Nachrichten, Computerspeicher und Voicemails sowie den Arbeitsbereich, der den Teammitgliedern vom Unternehmen zur Verfügung gestellt wird.

44

Verantwortlichkeit für die Einhaltung des Kodex

Das Unternehmen erwartet von seinem Führungspersonal, mit gutem Beispiel voranzugehen und ein ethisch vertretbares Verhalten, so wie es der Kodex verlangt, in allen Aspekten der Arbeit und des Umgangs mit Teammitgliedern und der Öffentlichkeit an den Tag zu legen. Das Unternehmen stellt zudem die Einhaltung des Kodex sicher, indem es die Teammitglieder auffordert, den Kodex jährlich zu lesen, für bestimmte Teammitglieder Hintergrundüberprüfungen durchführt, Verträge auf die Einhaltung des Kodex überprüft, gemeldete Verstöße untersucht und gegebenenfalls Disziplinarmaßnahmen ergreift.

Jährliche Bestätigung

Zu Beginn der Beschäftigung beim Unternehmen werden alle leitenden Angestellten und Teammitglieder gebeten, zu bestätigen, dass sie diesen Kodex einhalten werden. Eine Kopie ist auch auf Centro, dem SpeakUp-Portal und auf der öffentlichen Website von Cencora verfügbar. Die Einhaltung dieses Kodex, der Unternehmensrichtlinien bzw. -verfahren und aller geltenden Gesetze ist eine Voraussetzung für die Beschäftigung im Unternehmen. Sie werden aufgefordert, den Kodex mindestens einmal pro Jahr durchzulesen.

Vertragsüberprüfung

Das Unternehmen verlangt, dass alle bedeutenden Verträge vor ihrer Unterzeichnung von einem Rechtsanwalt der internen Rechtsabteilung des Unternehmens überprüft werden. Die rechtliche Überprüfung ermöglicht dem Unternehmen:

- Verträge zu vermeiden, die unangemessen oder unrechtmäßig sind.
- ungünstige Vertragsbestimmungen zu erkennen und zu minimieren.
- Verträge abzuschließen, die für die geschäftlichen Umstände angemessen sind und dem Kodex entsprechen.

Die rechtliche Überprüfung gewährleistet auch, dass der Vertrag von einem Vorgesetzten oder Teammitglied des Unternehmens unterzeichnet wird, der/das eine erforderliche Berechtigungsstufe besitzt.

Die Rechtsabteilung hat Standardvertragsformulare für bestimmte Geschäftsangelegenheiten ausgearbeitet, die keiner weiteren rechtlichen Überprüfung bedürfen, wenn sie gemäß der beigefügten Anleitung ausgefüllt werden. Bei wesentlichen Abweichungen von diesen Standardformularen ist eine rechtliche Überprüfung erforderlich.

Die für Ihre Tochtergesellschaft oder Betriebsgruppe zuständige Rechtsabteilung steht Ihnen für eine Vertragsüberprüfung oder für allgemeine vertragliche Fragen gerne zur Verfügung. In bestimmten Situationen ist es sehr empfehlenswert oder u. U. auch erforderlich, einen schriftlichen Vertrag zu haben. Ihre Rechtsabteilung kann Ihnen bei der Klärung der Frage helfen, ob ein schriftlicher Vertrag erforderlich ist.

Disziplinarmaßnahmen

Das Unternehmen kann Disziplinarmaßnahmen gegen Sie einleiten, wenn festgestellt wird, dass Sie:

- Aktivitäten autorisiert oder daran teilgenommen haben, die gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinien und -verfahren sowie das Gesetz verstoßen.
- es versäumt haben, einen Verstoß gegen den Kodex, die Unternehmensrichtlinien und -verfahren oder das Gesetz zu melden.
- eine Falschmeldung bezüglich eines mutmaßlichen Verstoßes gemacht haben, um einer anderen Person zu schaden oder Vergeltung zu üben.
- die obligatorische Compliance-Schulung nicht absolviert und/oder die Anerkennung dieses Kodex nicht unterzeichnet haben.
- bei einer Ermittlung nicht kooperiert oder gelogen haben.
- Vergeltung gegen eine Person geübt haben, weil diese in gutem Glauben einen mutmaßlichen Verstoß gemeldet hat.

Die Art der ergriffenen Maßnahmen hängt von der Art, der Ernsthaftigkeit und der Häufigkeit des Verstoßes ab und kann eine oder mehrere der folgenden Strafen beinhalten: Verwarnung, Verweis, Suspendierung, Gehalts- oder Prämienkürzung, Herabstufung oder Entlassung. Zudem kann das Unternehmen ein zuwiderhandelndes Teammitglied verklagen, um etwaige unrechtmäßig erlangte Vorteile zurückzuerhalten und bei Bedarf eine strafrechtliche Verfolgung dieses zuwiderhandelnden Teammitglieds und aller anderen beteiligten Parteien gemäß den geltenden Gesetzen anzustreben.

Wenn Sie Grund zu der Annahme haben, dass ein Teammitglied gegen diesen Kodex verstoßen hat, müssen Sie den Verstoß unverzüglich über eine der angeführten Meldeoptionen melden.

Ethikkodex-Genehmigungsformulare

Um das Verfahren für die Meldung und die Genehmigung von potenziellen mit dem Kodex zusammenhängenden Konflikten zu vereinfachen, stehen über das Compliance-Büro Ethikkodex-Genehmigungsformulare zur Verfügung. Diese Formulare führen die Teammitglieder durch das Melde- und Genehmigungsverfahren.

Beispiele für diese Formulare sind:

- Manager-Vorfallbericht
- Gefälligkeiten und Sponsoring
- Formular zur Offenlegung von Interessenkonflikten
- Sorgfaltspflichtanfrage für Zulieferer/Anbieter/Dritte
- Meldung eines Datenschutzvorfalls
- Beratungsmandate
- Innovative Praxislösungen – Einsatzrichtlinien – Vorfallbericht

48

Kontaktpersonen für
Handlungsempfehlungen
oder Meldungen im Rahmen
des Kodex

Wenn Sie Fragen zum Kodex, zu den Unternehmensrichtlinien, Verfahren und sonstigen Leitlinien haben, Ratschläge zu deren Einhaltung in bestimmten Situationen benötigen, Bedenken gegenüber einem beliebigen Aspekt der Unternehmensabläufe haben oder Kenntnis von tatsächlich stattgefundenen oder mutmaßlichen unangemessenen Handlungen oder Verstößen gegen den Kodex oder andere Unternehmensrichtlinien erlangen, müssen Sie sich unverzüglich an einen der folgenden Ansprechpartner wenden:

- Ihre/n Vorgesetzte/n
- Die zuständige Compliance-Kontaktperson bzw. die lokale Rechtsabteilung
- Den Leiter Compliance und Risikomanagement
- Die Leiterin der Rechtsabteilung

Sie erreichen die Leiterin der Rechtsabteilung sowie andere Anlaufstellen unter den unten aufgeführten Adressen:

Leiterin der Rechtsabteilung

Elizabeth Campbell
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428, USA

Tel.-Nr.: +1 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

**Für Unterstützung bei Compliance-Fragen
wenden Sie sich bitte an**

ooc@cencora.com

**Für Unterstützung bei Datenschutzfragen
wenden Sie sich bitte an**

privacy@cencora.com

Für anonyme Anfragen oder Meldungen:

Online-Meldungen

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Länderspezifische Kontaktinformationen für Meldungen an Cencora

Vereinigte Staaten von Amerika	1.855.214.1479				
Ägypten	Nur online	Italien	800.729.258	Russland	8.800.100.63.45
Argentinien	0800.345.3121	Japan	0800.500.5703	Serbien	Nur online
Australien	1800961479	Kanada	1.855.214.1479	Schweden	020.12.70.35
Belarus	Nur online	Kasachstan	Nur online	Schweiz	0800.225.153
Belgien	0800.76.276	Kenia	0800.211.225	Singapur	800.852.6921
Brasilien	0800.000.0475	Kolumbien	01.800.5190402	Slowakische Republik	0800.002.632
Bulgarien	080046249	Kroatien	0800.790.011	Slowenien	Nur online
Chile	800.914.302	Lettland	Nur online	Spanien	900.998.491
China	400.120.0546	Litauen	8.800.00.314	Südafrika	080.098.8815
Costa Rica	800.460.0028	Malaysia	1.800.81.2630	Südkorea	080.880.0362
Dänemark	80.83.02.60	Mazedonien	Nur online	Taiwan	00801.49.1609
Deutschland	0800.1819284	Mexiko	800.681.9279	Thailand	1800014575
Ecuador	1800001590	Neuseeland	0800.633.145	Tschechische Republik	800.810.924
Finnland	0800.412008	Niederlande	0800.0227093	Türkei	0800.621.2383
Frankreich	0.800.90.94.74	Norwegen	800.62.319	Ungarn	80.088.476
Georgien	Nur online	Österreich	0800.232959	Ukraine	0800.801.419
Griechenland	800.848.1693	Peru	0800.78126	Uruguay	000.413.598.3951
Hongkong	800.963.987	Philippinen	1800.1.322.0345	Venezuela	0212.3357785
Indien	000.800.919.1226	Polen	800.005.040	Vereinigte Arabische Emirate	Nur online
Irland	1800851273	Portugal	800.180.750	Vereinigtes Königreich	0808.196.5791
Israel	1.809.399.871	Rumänien	0800.360.159	Vietnam	Nur online

Empfangsbestätigung und Bestätigung des Verständnisses

Ich bestätige, dass ich den Ethik- und Verhaltenskodex von Cencora einhalten werde.

Mir ist bewusst, dass ich disziplinarisch belangt werden kann, wenn ich gegen diesen Kodex, die Richtlinien und Verfahren von Cencora und/oder gegen geltende Gesetze und Vorschriften verstoße.

Ich werde mich bei Fragen bezüglich Ethik und Compliance beraten lassen, wenn ich unsicher bin, welche Maßnahmen ich ergreifen muss.

Ich bestätige, dass mir keine Interessenkonflikte oder verbotenen Aktivitäten, wie in diesem Kodex festgelegt, bekannt sind.

Ich bestätige, dass mir keine Verstöße gegen geltendes Recht oder den Kodex bekannt sind. Sollte ich derzeit Kenntnis von Verstößen oder mutmaßlichen Verstößen gegen geltendes Recht oder den Kodex, einschließlich potenzieller Interessenkonflikte, haben oder erhalten, bestätige ich, dass ich das Compliance-Büro, die Rechtsabteilung, andere in diesem Kodex genannte Unternehmensressourcen oder das SpeakUp-Programm von Cencora unter cencoraspeakup.ethicspoint.com oder über die SpeakUp-Telefonnummer des jeweiligen Landes informieren werde.

Unterschrift

Name in Druckbuchstaben

Datum

Teammitglied-ID

Cencora-Unternehmen/Standort

Wir sind in unserer Verantwortung
vereint, eine gesündere Zukunft
zu schaffen.