



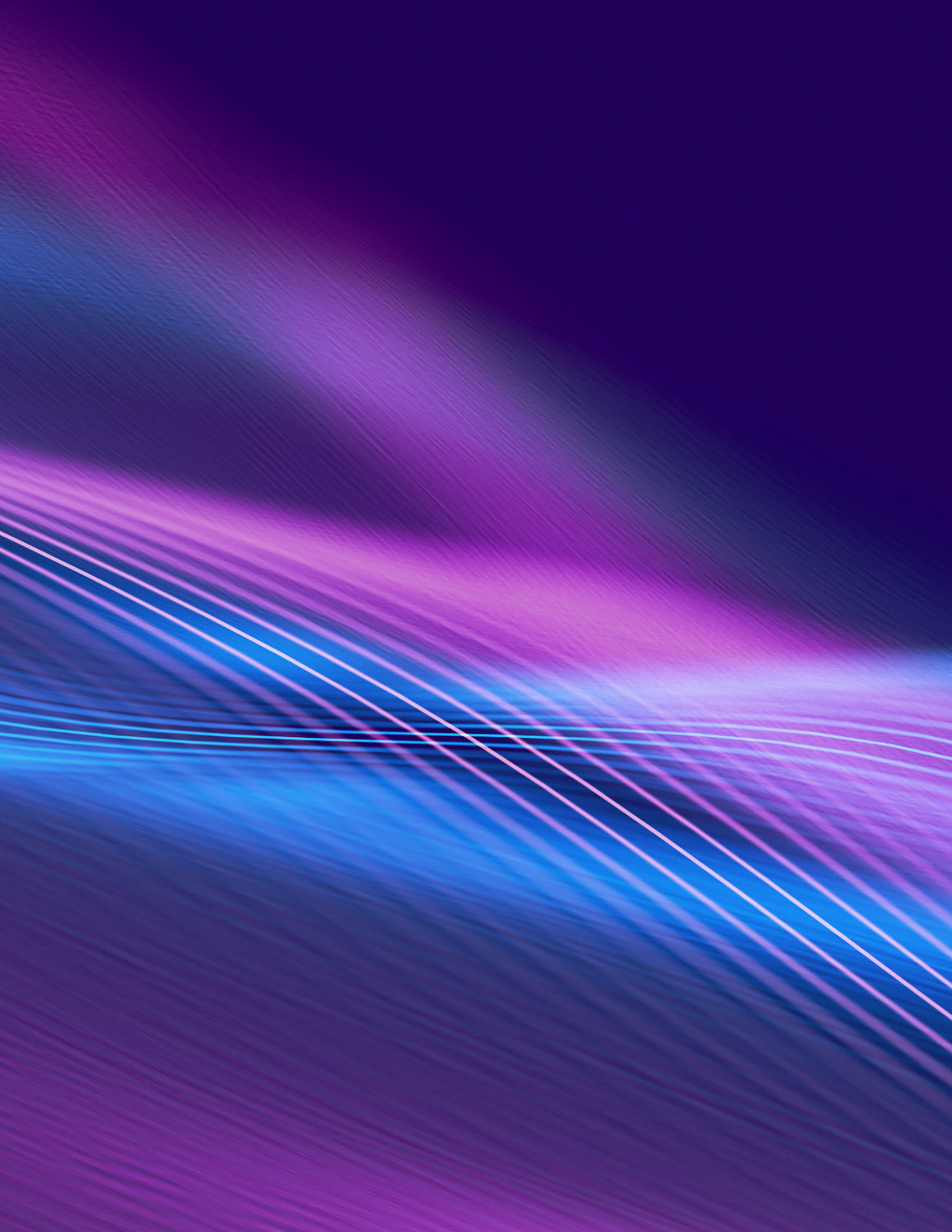
cencora

2026
Kodeks etyki
i postępowania
w biznesie

Informacje o niniejszym Kodeksie

Kodeks został opracowany jako ogólny przewodnik dotyczący wykonywania naszych obowiązków i działań zgodnie z rzetelnymi zasadami etycznymi.

5	Zobowiązanie firmy Cencora
6	Zakres obowiązywania Kodeksu
7	Zgodność
8	Zasady przewodnie
10	Wytyczne i zgłaszanie
18	Etyczne postępowanie
28	Zgodność z przepisami prawa
36	Ochrona i właściwe wykorzystanie majątku Spółki
40	Szacunek i bezpieczeństwo członków zespołu
44	Odpowiedzialność za przestrzeganie Kodeksu
48	Kontakty w celu uzyskania wskazówek lub zgłoszeń w ramach Kodeksu
51	Oświadczenie



Nasze zobowiązanie



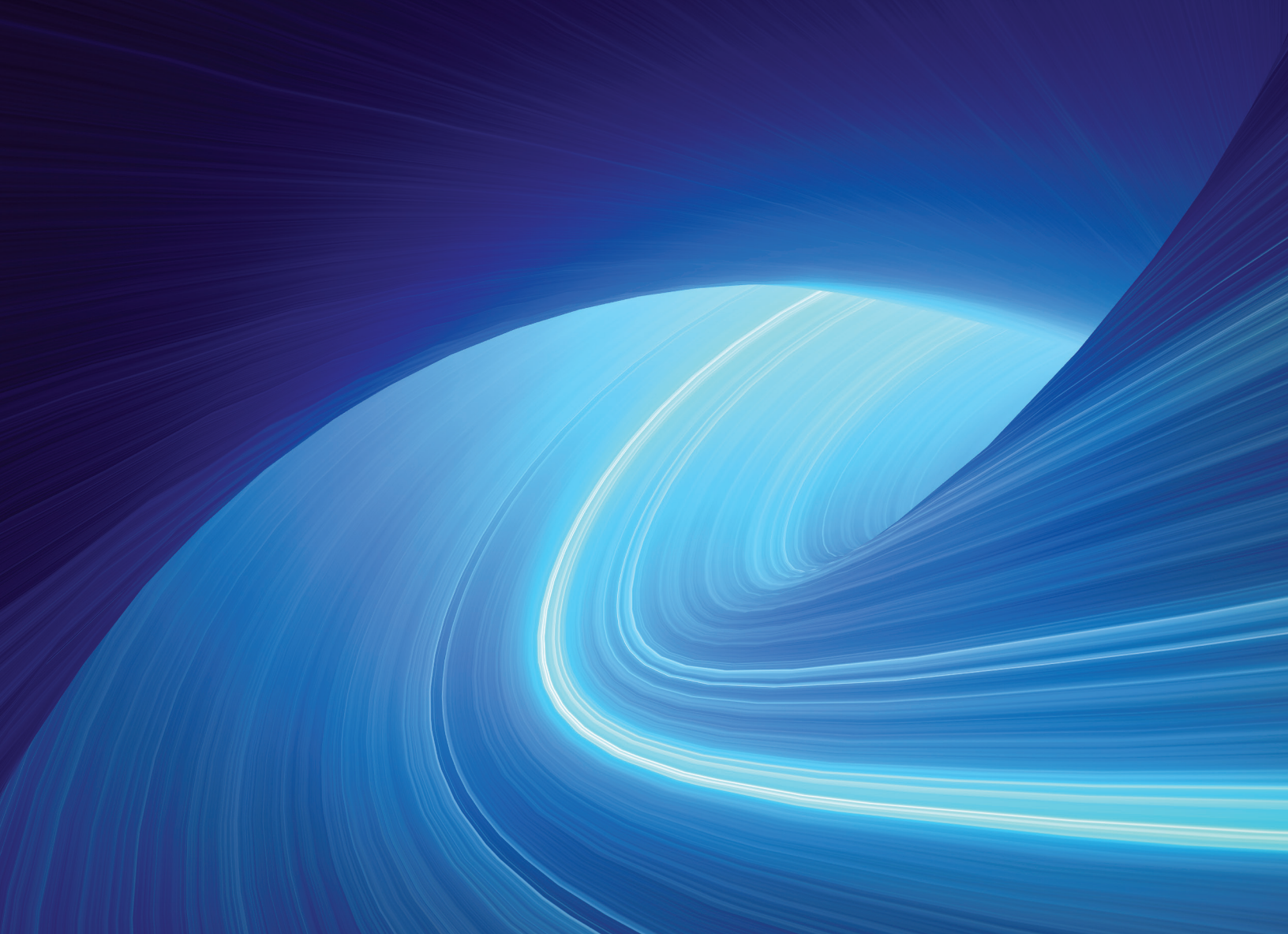
Bob Mauch
Prezes i Dyrektor
Generalny

W miarę rozwoju firmy Cencora jako organizacji globalnej rośnie również nasza wspólna odpowiedzialność za etyczne i uczciwe postępowanie – zarówno w relacjach między sobą, jak i w prowadzeniu działalności. Jednocześnie utrzymanie zgodności staje się coraz bardziej złożone, ponieważ przepisy prawa, regulacje oraz polityki, których musimy przestrzegać, również ulegają zmianom. Dlatego niezwykle istotne jest, aby każdy członek zespołu poświęcił czas na dokładne zapoznanie się z tegorocznym Kodeksem Etyki i Postępowania w Biznesie oraz ponownie potwierdził swoje zobowiązanie do jego przestrzegania jako elementu naszej kultury zgodności.

Często mówimy o stawianiu naszych klientów oraz ich pacjentów w centrum wszystkiego, co robimy, a to wymaga od nas prowadzenia działalności z zachowaniem najwyższego poziomu rzetelności. Każdego dnia na całym świecie członkowie naszego zespołu współpracują z klientami, dostawcami, interesariuszami oraz organami regulacyjnymi, dlatego kluczowe jest, abyśmy prowadzili transakcje biznesowe w sposób uczciwy i rzetelny. Kodeks zapewnia niezbędne ramy funkcjonowania naszej działalności oraz określa nasze zasady przewodnie.

W imieniu zespołu kierowniczego oraz rady dyrektorów firmy Cencora pragnę podziękować za wszystkie sposoby, w jakie realizują Państwo zasady określone w Kodeksie. Ukończenie corocznego szkolenia oraz zapoznanie się z Kodeksem to dwa istotne sposoby, dzięki którym mogą Państwo przyczynić się do utrzymania kultury zgodności firmy Cencora. Niezwykle ważne jest również korzystanie z programu SpeakUp w przypadku jakichkolwiek obaw dotyczących zachowań lub działań, które wydają się nieetyczne, niewłaściwe lub niezgodne z kluczowymi zasadami naszego Kodeksu.

Dziękuję za Państwa nieustanne zaangażowanie w przestrzeganie zasad zgodności, etyczne podejmowanie decyzji oraz realizację naszego wspólnego celu.



Zakres obowiązywania Kodeksu

Jako jedna z największych na świecie firm świadczących usługi farmaceutyczne, Cencora, wraz ze swoimi spółkami zależnymi i stowarzyszonymi (Spółka), zobowiązuje się do realizacji celów biznesowych z zachowaniem najwyższych standardów etycznych oraz do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa, regulacji i zasad. W ramach tego zobowiązania Spółka przyjęła niniejszy Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie.

Oczekuje się, że wszyscy dyrektorzy, członkowie kadry kierowniczej oraz członkowie zespołu Spółki (określani w niniejszym Kodeksie jako „członkowie zespołu”) będą rozumieć i przestrzegać norm prawnych oraz zasad etycznych ustanowionych w Kodeksie, postępować z najwyższym poziomem uczciwości i rzetelności oraz stosować się do wszystkich obowiązujących przepisów prawa, regulacji i zasad.

Zgodność

Kodeks ma służyć jako ogólny przewodnik dotyczący wykonywania obowiązków i działań zgodnie z rzetelnymi zasadami etycznymi oraz z zachowaniem zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa. Kodeks jest corocznie weryfikowany i w razie potrzeby aktualizowany, aby był stale zgodny praktykami i procedurami biznesowymi Firmy.

Kodeks nie obejmuje wszystkich kwestii etycznych, które mogą pojawić się w trakcie prowadzenia działalności. Osoby, które mają wątpliwości co do jakichkolwiek obowiązków etycznych, powinny zwrócić się po poradę do swojego przełożonego lub jednej z osób ds. zgodności wymienionych poniżej.

Oprócz przestrzegania Kodeksu członkowie zespołu są zobowiązani do stosowania się do dodatkowych polityk, procedur oraz innych wytycznych Spółki, o ile mają one zastosowanie.

Ponadto każda spółka operacyjna, jednostka biznesowa lub dział Spółki może mieć dodatkowe zasady i procedury, które dokładniej wyjaśniają zobowiązania etyczne i prawne pracowników.

Od czasu do czasu będą Państwo uczestniczyć w szkoleniach z zakresu zgodności dotyczących określonych aspektów Kodeksu oraz innych polityk i procedur Spółki.

Kodeks nie ma na celu i nie stanowi umowy o pracę ani gwarancji dalszego zatrudnienia.



Zasady przewodnie

Kodeks odzwierciedla zaangażowanie Spółki w realizację naszego wspólnego celu:

Jednoczy nas odpowiedzialność za tworzenie zdrowszej przyszłości. Realizując ten cel, kierujemy się następującymi zasadami:

Stawiamy ludzi na pierwszym miejscu.

Naszym priorytetem jest zdrowie i dobre samopoczucie ludzi, zarówno w firmie Cencora, jak i poza nią.

- umożliwiać członkom zespołu osiągnięcie doskonałości oraz budowanie satysfakcjonujących karier zawodowych
- słuchać i dbać o to, aby inni czuli się wysłuchani
- nawiązywać osobiste i autentyczne relacje z klientami i partnerami
- działać z myślą o kliencie i pacjencie

Bądźmy częścią rozwiązania.

Zachęca się wszystkich do zgłaszania nowych pomysłów.

- Być gotowym do eksperymentowania i tworzenia.
- Przedkładać działanie nad bezczynność.
- Otwierać się na postęp.
- Pamiętać, że nasze najcenniejsze pomysły powstają wtedy, gdy działamy wspólnie.

Celebруем indywidualność. Działajmy razem.

Cenimy wkład każdej osoby, dążąc do osiągnięcia wspólnych celów w ramach jednego, wspólnego celu.

- dążyć do różnorodnych, globalnych perspektyw
- eliminować silosy
- zapewniać każdemu przestrzeń do wnoszenia wkładu
- wspierać współpracę

Myślmy odważnie. Bądźmy skromni.

Dążymy do innowacji oraz rozwiązywania nowych problemów, mając świadomość, że sukces nie jest gwarantowany ani traktowany jako coś oczywistego.

- wierzyć w nasze możliwości osiągnięcia sukcesów
- doceniać wagę i przywilej naszej pracy
- podejmować świadome, wyważone ryzyko
- akceptować porażki i iść naprzód

Mówmy prawdę. Mówmy ją szybko.

Działamy w sposób przejrzysty i z szacunkiem we wszystkich aspektach naszej pracy.

- komunikować się otwarcie i uczciwie
- brać odpowiedzialność za swoje działania
- być gotowym do prowadzenia trudnych rozmów
- przyznawać się do błędów i iść naprzód z empatią i godnością

Jednoczmy się wokół naszych klientów.

Nasza kluczowa rola w opiece zdrowotnej wymaga, aby każdy członek zespołu działał z myślą o kliencie i pacjencie.

- pamiętać, że wszyscy mamy wpływ na klienta
- rozumieć pilność i znaczenie potrzeb klientów
- mieć świadomość, że każda chwila – duża czy mała – może mieć znaczenie

10

Wytyczne i zgłaszanie

Od każdego członka zespołu oczekuje się przestrzegania tych kluczowych zasad etycznego postępowania. Aby zapewnić, że Spółka nadal działa zgodnie z Kodeksem oraz wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa, Spółka wymaga, aby każdy członek zespołu niezwłocznie zgłaszał wszelkie podejrzewane naruszenia Kodeksu, przepisów prawa, regulacji i zasad mających zastosowanie do Spółki lub polityk Spółki.

Istnieje wiele sposobów zgłaszania wątpliwości Spółce. Program zgodności Cencora funkcjonuje w taki sposób, aby zapewnić, że wobec żadnego członka zespołu nie zostaną zastosowane kary ani działania odwetowe za zgłoszenie w dobrej wierze wątpliwości natury etycznej.

Jeżeli mają Państwo pytania dotyczące Kodeksu, polityk Spółki, procedur lub innych wytycznych, potrzebują pomocy w zakresie ich stosowania w danej sytuacji, mają wątpliwości dotyczące jakiegokolwiek aspektu działalności Spółki lub dowiedzą się o faktycznych bądź podejrzewanych niewłaściwych działaniach, kwestiach związanych z prywatnością lub zgodnością albo naruszeniach Kodeksu lub innych polityk Spółki, należy niezwłocznie skontaktować się z jednym z poniższych podmiotów:

- Bezpośredni przełożony
- Lider ds. zgodności i/lub lider ds. prawnych
- Dyrektor ds. zgodności i zarządzania ryzykiem
- Biuro ds. Zgodności pod adresem ooc@cencora.com
- Dyrektor działu prawnego

Można skontaktować się z Dyrektorem działu prawnego:

Elizabeth Campbell
Dyrektor działu prawnego
1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428
Telefon: 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Anonimowe zapytania i zgłoszenia

Spółka udostępnia również infolinię zgłoszeniową dostępną 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Infolinia nosi nazwę „SpeakUp” i jest obsługiwana przez firmę NAVEX, zewnętrzny podmiot zarządzający programem SpeakUp. Należy zgłaszać wszelkie potencjalne nieetyczne zachowania, nadużycia, niewłaściwe postępowanie lub działania sprzeczne z naszym Kodeksem Etyki i Postępowania w Biznesie lub jakąkolwiek polityką zgodności Cencora. Jeżeli jest to dozwolone na mocy prawa obowiązującego w danym kraju, możliwe jest dokonywanie anonimowych zgłoszeń lub zapytań dotyczących kwestii etycznych poprzez kontakt z:

Oto dane kontaktowe do przekazywania firmie Cencora zgłoszeń czy zapytań w poszczególnych krajach

Stany Zjednoczone	1.855.214.1479				
Argentyna	0800.345.3121	Hongkong	800.963.987	Portugalia	800.180.750
Australia	1800961479	Indie	000.800.919.1226	Republika Południowej Afryki	080.098.8815
Austria	0800.232959	Irlandia	1800851273	Rosja	8.800.100.63.45
Belgia	0800.76.276	Izrael	1.809.399.871	Rumunia	0800.360.159
Białoruś	Tylko online	Japonia	0800.500.5703	Serbia	Tylko online
Brazylia	0800.000.0475	Kanada	1.855.214.1479	Singapur	800.852.6921
Bulgaria	080046249	Kazachstan	Tylko online	Słowacja	0800.002.632
Chile	800.914.302	Kenia	0800.211.225	Słowenia	Tylko online
Chiny	400.120.0546	Kolumbia	01.800.5190402	Szwajcaria	0800.225.153
Chorwacja	0800.790.011	Korea Południowa	080.880.0362	Szwecja	020.12.70.35
Czechy	800.810.924	Kostaryka	800.460.0028	Tajlandia	1800014575
Dania	80.83.02.60	Litwa	8.800.00.314	Tajwan	00801.49.1609
Egipt	Tylko online	Łotwa	Tylko online	Turcja	0800.621.2383
Ekwador	1800001590	Macedonia	Tylko online	Ukraina	0800.801.419
Finlandia	0800.412008	Malezja	1.800.81.2630	Urugwaj	000.413.598.3951
Francja	0.800.90.94.74	Meksyk	800.681.9279	Węgry	80.088.476
Filipiny	1800.1.322.0345	Niemcy	0800.1819284	Wenezuela	0212.3357785
Grecja	800.848.1693	Norwegia	800.62.319	Wielka Brytania	0808.196.5791
Gruzja	Tylko online	Nowa Zelandia	0800.633.145	Wietnam	Tylko online
Hiszpania	900.998.491	Peru	0800.78126	Włochy	800.729.258
Holandia	0800.0227093	Polska	800.005.040	Zjednoczone Emiraty Arabskie	Tylko online

Zgłaszanie online

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Program SpeakUp umożliwia anonimowe zgłaszanie incydentów związanych z faktycznym lub podejrzanym niewłaściwym, nielegalnym lub dyskryminującym postępowaniem (np. oszustwami, kradzież, dyskryminacją, naruszeniami polityk zgodności, programów bezpieczeństwa lub przepisów, w tym wydanych przez amerykańską Agencję ds. Żywności i Leków (Food and Drug Administration, FDA), Administrację ds. Zwalczania Narkotyków (Drug Enforcement Administration, DEA) lub wymogów rządowych programów opieki zdrowotnej, kwestiami antymonopolowymi oraz naruszeniami polityki przeciwdziałania przemocy w miejscu pracy lub polityki zakazu działań odwetowych). Zgłoszenia mogą być składane anonimowo.

Każdej osobie dokonującej zgłoszenia zapewnia się możliwość sprawdzania statusu zgłoszenia. Portal SpeakUp może być również wykorzystywany do uzyskania pomocy w przypadku pytań lub wątpliwości dotyczących Kodeksu oraz sposobu jego stosowania w codziennej działalności.

Dochodzenie i reagowanie na zgłoszenia

Cencora poważnie traktuje kwestie związane z etyką i zgodnością. Wszystkie zgłoszenia dotyczące potencjalnych naruszeń niniejszego Kodeksu, polityk i procedur Spółki lub obowiązujących przepisów prawa i regulacji są w pełni, terminowo i poufnie badane. Wszyscy członkowie zespołu są zobowiązani do współpracy przy każdym dochodzeniu lub audycie prowadzonym lub zlecanym przez Spółkę. Spółka może podjąć działania dyscyplinarne wobec każdego członka zespołu, który odmawia współpracy lub utrudnia dochodzenie, w tym poprzez składanie nieprawdziwych oświadczeń w toku dochodzenia.

W niektórych krajach mogą obowiązywać szczególne przepisy regulujące procedurę prowadzenia dochodzeń w sprawie zgłoszeń wewnętrznych. W razie wątpliwości należy skontaktować się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub prawnym.

Jeżeli dochodzenie potwierdzi podejrzenie naruszenia niniejszego Kodeksu, polityk i procedur Spółki lub obowiązujących przepisów prawa i regulacji, Spółka podejmie odpowiednie działania naprawcze oraz dyscyplinarne.

Cencora posiada proces audytu, monitorowania i oceny ryzyka, który umożliwia ocenę skuteczności Programu Zgodności, identyfikowanie nowych potencjalnych ryzyk, testowanie istniejących mechanizmów kontrolnych oraz wdrażanie działań naprawczych w razie potrzeby. Dyrektor ds. zgodności i zarządzania ryzykiem okresowo ocenia skuteczność Programu Zgodności, zatwierdza plan audytu oraz alokuje zasoby na potrzeby audytu ryzyk związanych ze zgodnością oraz zgodności operacyjnej w całej organizacji Cencora.

Zgłaszanie i zakaz działań odwetowych

Polityka Spółki zabrania podejmowania działań odwetowych wobec członków zespołu, którzy w dobrej wierze zgłaszają Spółce znane lub podejrzewane naruszenia obowiązującego prawa, przepisów, polityk Spółki lub niniejszego Kodeksu. Zgłoszenie „w dobrej wierze” oznacza, że dana osoba przekazała wszystkie istotne informacje, jakimi dysponuje w danej sprawie, oraz wierzy, że są one prawdziwe. Polityka Spółki zabrania również podejmowania działań odwetowych wobec kogokolwiek, kto w dobrej wierze uczestniczy w dochodzeniach prowadzonych przez Spółkę w związku z kwestiami etyki lub zgodności.

Każdy członek zespołu Spółki, który otrzyma zgłoszenie dotyczące naruszenia prawa, polityk lub procedur Spółki albo niniejszego Kodeksu, jest odpowiedzialny za zapewnienie, że zgłoszenie zostanie właściwie rozpatrzone oraz że osoba dokonująca zgłoszenia będzie traktowana sprawiedliwie w trakcie tego procesu.

Obowiązek ten dotyczy również zgłoszeń anonimowych. Wszystkie osoby odpowiedzialne za prowadzenie dochodzeń w sprawie zgłoszeń dokonanych za pośrednictwem programu SpeakUp są informowane, że podejmowanie działań odwetowych wobec osoby dokonującej zgłoszenia w dobrej wierze jest niezgodne z polityką Spółki, jeżeli tożsamość tej osoby zostanie ujawniona w toku dochodzenia.

Zarzuty dotyczące działań odwetowych będą badane, a w przypadku ich potwierdzenia zostaną podjęte odpowiednie działania naprawcze. Może to obejmować postępowanie dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy z osobami odpowiedzialnymi za działania odwetowe.

Jeżeli uważasz, że wobec Ciebie lub innej osoby zastosowano działania odwetowe za zgłoszenie w dobrej wierze wątpliwości dotyczących etyki lub zgodności albo za zgłoszenie znanego lub podejrzewanego naruszenia prawa, polityk lub procedur Spółki bądź niniejszego Kodeksu, skontaktuj się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub prawnym, Dyrektorem ds. zgodności i zarządzania ryzykiem, Dyrektorem działu prawnego lub skorzystaj z programu SpeakUp.

Spółka bardzo poważnie traktuje swoją odpowiedzialność w zakresie zapobiegania działaniom odwetowym wobec każdej osoby zgłaszającej podejrzewane naruszenie. Od każdego członka kadry kierowniczej oraz członka zespołu oczekuje się niezwłocznego zgłaszania wszelkich podejrzewanych naruszeń Kodeksu, polityk lub procedur Spółki bądź przepisów prawa. Obawa przed działaniami odwetowymi nie zwalnia z obowiązku zgłoszenia Spółce podejrzewanego naruszenia.

Członkowie kadry kierowniczej mają dodatkowe obowiązki

Prowadzenie działalności biznesowej w sposób uczciwy i rzetelny jest obowiązkiem, który spoczywa na nas wszystkich. Od członków kadry kierowniczej oczekuje się, że będą dawać przykład i pełnić rolę wzorców do naśladowania. Jako kierownik należy:

- Tworzyć kulturę zgodności, w której członkowie zespołu rozumieją swoje obowiązki i czują się swobodnie, zgłaszając wątpliwości bez obawy przed odwetem.
- Zachęcać do etycznego postępowania i przestrzegania prawa poprzez osobiste zaangażowanie w działania na rzecz zgodności.
- Uwzględniać wysiłki związane z przestrzeganiem zasad przy ocenie i nagradzaniu członków zespołu.
- Zapewniać, aby członkowie zespołu rozumieli, że wyniki biznesowe nigdy nie są ważniejsze niż etyczne postępowanie i zgodność z politykami Cencora.

Dążyć do tworzenia pozytywnego środowiska pracy, w którym członkowie zespołu czują się swobodnie, prosząc o pomoc i zgłaszając wątpliwości dotyczące niniejszego Kodeksu, polityk Spółki lub przepisów prawa. Być wyczulonym na wszelkie sytuacje lub działania, które mogą naruszać literę lub ducha Kodeksu albo polityk Spółki lub które mogą zaszkodzić reputacji Spółki. Istotne jest, aby jako członek kadry kierowniczej podejmować natychmiastowe działania w celu rozwiązania takich sytuacji. Jako kierownik należy:

- Upewnić się, że nadzorowani członkowie zespołu rozumieją swoje obowiązki wynikające z Kodeksu, polityk Spółki oraz przepisów prawa.
- Omówić Kodeks z członkami zespołu oraz wzmacniać znaczenie etycznego postępowania, zgodności z Kodeksem, politykami Spółki i przepisami prawa.
- Dążyć do rozwijania własnych kompetencji w zakresie przywództwa inkluzywnego.
- Zapewniać, aby członkowie zespołu wiedzieli, że mogą zwracać się z pytaniami i wątpliwościami bez obawy przed odwetem oraz że zostaną wysłuchani i otrzymają odpowiednią reakcję.
- Nigdy nie ignorować żadnych przejawów niewłaściwego postępowania ani działań odwetowych wobec członka zespołu.
- Nigdy nie podejmować działań odwetowych wobec członka zespołu za zgłaszanie w dobrej wierze pytań lub wątpliwości osobom spoza jego linii podległości służbowej lub za korzystanie z programu SpeakUp Spółki.
- Nigdy nie zachęcać ani nie nakazywać członkom zespołu osiągnięcia wyników biznesowych kosztem etycznego postępowania lub zgodności z Kodeksem, politykami Spółki bądź przepisami prawa.
- Zawsze podejmować działania w celu powstrzymania osób nadzorowanych przed naruszaniem Kodeksu, polityk Spółki lub przepisów prawa.
- Udzielać porad i wskazówek dotyczących interpretacji Kodeksu oraz promować wymagania Kodeksu.



Jako kierownik, w przypadku zgłoszenia pytania lub wątpliwości związanych z Kodeksem lub polityką Spółki, należy uważnie wysłuchać rozmówcy i poświęcić mu pełną uwagę. Zadawać pytania doprecyzowujące i prosić o dodatkowe informacje. Odpowiadać na pytania, jeżeli jest to możliwe, bez konieczności udzielania natychmiastowej odpowiedzi. W razie potrzeby uzyskania dodatkowych wskazówek skontaktować się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub prawnym albo przekazać zgłoszenie za pośrednictwem programu SpeakUp.

Jakie są konsekwencje naruszenia naszego Kodeksu?

Aby utrzymać najwyższe standardy uczciwości, musimy zobowiązać się do przestrzegania Kodeksu, polityk i procedur Spółki oraz obowiązujących przepisów prawa i regulacji. Naruszenia Kodeksu nie tylko szkodzą pozycji Cencora w społecznościach, którym służy, lecz mogą być również niezgodne z prawem. Cencora podejmie odpowiednie działania dyscyplinarne lub naprawcze w odpowiedzi na każdy przypadek, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Ponadto zaangażowani członkowie zespołu mogą podlegać karom finansowym nakładanym przez organy państwowe oraz osobistej odpowiedzialności karnej lub cywilnej.

18

Etyczne postępowanie

Unikanie i zgłaszanie oszustw

Polityka Spółki zabrania działalności oszukańczej w jakiejkolwiek formie. Oszustwo może przybierać wiele form, lecz jego istotą jest umyślne wprowadzanie w błąd. Poza tym, że stanowi działanie nieetyczne oraz naruszenie niniejszego Kodeksu, działalność oszukańcza jest zazwyczaj niezgodna z prawem i może skutkować odpowiedzialnością cywilną i/lub karną. Oszustwo może obejmować między innymi:

- Sprzeniewierzenie majątku Spółki.
- Defraudację lub fałszerstwo.
- Nieuprawnione przeprowadzanie lub raportowanie transakcji Spółki niezgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości.
- Świadome i nieprawdziwe potwierdzanie, że środowisko kontroli wewnętrznej Spółki funkcjonuje skutecznie zgodnie z przepisami Sarbanes–Oxley, jeżeli tak nie jest.
- Fałszowanie dokumentacji biznesowej Spółki lub sprawozdań finansowych.
- Wręczanie nielegalnych prowizji klientom lub potencjalnym źródłom poleceń w celu wywarcia wpływu na stosowanie leków na receptę dystrybuowanych przez jednostkę biznesową Spółki.

Każdy potwierdzony przypadek oszustwa skutkować będzie surowymi działaniami dyscyplinarnymi, włącznie ze zwolnieniem członka lub członków zespołu zaangażowanych w daną transakcję oraz możliwym postępowaniem karnym.

Dążenie do uczciwego postępowania

Członkowie zespołu powinni uczciwie postępować wobec klientów, dostawców i konkurentów Spółki oraz wobec siebie nawzajem. Żaden członek zespołu nie może uzyskiwać nieuczciwej przewagi nad kimkolwiek poprzez manipulację, ukrywanie informacji, nadużywanie informacji poufnych, wprowadzanie w błąd co do istotnych faktów ani poprzez jakiekolwiek inne nieuczciwe praktyki. Członkowie zespołu muszą zachować ostrożność, aby unikać składania jakichkolwiek fałszywych, wprowadzających w błąd lub dyskredytujących oświadczeń na temat konkurentów Spółki.

Od członków zespołu oczekuje się przestrzegania obowiązujących przepisów antymonopolowych oraz przepisów o ochronie konkurencji w krajach, w których Spółka prowadzi działalność. Jeżeli zakres obowiązków obejmuje sprzedaż, marketing, promocję, zaopatrzenie lub pozyskiwanie, istotne jest zrozumienie, w jaki sposób przepisy antymonopolowe i o ochronie konkurencji wpływają na codzienną pracę, oraz unikanie zachowań, które mogłyby nawet sugerować ich naruszenie.

Przepisy dotyczące konkurencji mogą być trudne do zrozumienia, a ich naruszenie wiąże się z poważnymi sankcjami – zarówno cywilnymi, jak i karnymi – wobec zaangażowanych członków zespołu oraz spółki Cencora. Jeżeli praca wiąże się ze sprzedażą, marketingiem, promocją, zaopatrzeniem lub pozyskiwaniem, należy zapoznać się z tymi przepisami i zrozumieć je w zakresie, w jakim mają zastosowanie do wykonywanych obowiązków. W celu uzyskania dodatkowych informacji lub odpowiedzi na pytania dotyczące zasad mających zastosowanie do prowadzonej działalności, należy skontaktować się z Dyrektorem Działu Prawnego spółki Cencora, Dyrektorem ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem lub lokalnym liderem ds. zgodności i/lub prawnym wspierającym dany obszar działalności.

Unikanie konfliktów interesów

Praca na rzecz spółki Cencora stanowi nasz podstawowy obowiązek, dlatego członkowie zespołu muszą wykonywać swoje zadania w sposób obiektywny i efektywny, działając w najlepszym interesie Spółki. Wszystkie relacje biznesowe powinny być prowadzone z zachowaniem najwyższych standardów etyki biznesowej i uczciwości. Należy unikać wszelkich działań lub ustaleń, które pozostają w konflikcie z obowiązkami członka zespołu wobec spółki Cencora.

Unikanie konfliktu interesów oznacza, że członkowie zespołu muszą podejmować decyzje lub działania w celu uniknięcia rzeczywistych, potencjalnych lub postrzeganych konfliktów interesów.

Przykłady konfliktu interesów:

- Członek zespołu pracował wcześniej dla podmiotu konkurencyjnego lub osoba blisko spokrewniona z członkiem zespołu pracuje dla konkurenta bądź dostarcza produkty lub świadczy usługi na rzecz spółki Cencora.
- Członek zespołu pracował wcześniej dla agencji rządowej lub osoba blisko spokrewniona z członkiem zespołu pracuje dla agencji rządowej.
- Osoba blisko spokrewniona z członkiem zespołu zajmuje stanowisko w zarządzie klienta, dostawcy, sprzedawcy lub konkurenta spółki Cencora.

Posiadanie udziałów w innych spółkach

Członkowie zespołu spółki Cencora nie powinni posiadać, bezpośrednio ani pośrednio, „znaczącego interesu finansowego” w jakiejkolwiek spółce prowadzącej działalność gospodarczą z Cencora lub będącej jej konkurentem, ponieważ taki interes może powodować konflikt interesów.

Bez uprzedniej zgody Spółki członkom zespołu zabrania się również prowadzenia działalności gospodarczej Spółki z organizacją, w której bliski krewny członka zespołu posiada udział własnościowy przekraczający 5%.

Działalność w zarządach i radach doradczych

Członkowie zespołu spółki Cencora mogą pełnić funkcję dyrektora w innej organizacji wyłącznie wówczas, gdy takie powołanie nie ogranicza ich zdolności do wykonywania obowiązków na rzecz spółki Cencora i nie powoduje konfliktu interesów. Przed przyjęciem nominacji do zarządu lub komitetu jakiejkolwiek organizacji działającej w obszarze działalności gospodarczej spółki Cencora, członkowie zespołu spółki Cencora powinni postępować zgodnie z obowiązującą procedurą ujawniania informacji.

Zatrudnienie i zaangażowanie poza spółką

Naszym obowiązkiem jest działanie na rzecz spółki Cencora, a priorytetem pozostają obowiązki wynikające z pracy w spółce Cencora. Wszelka działalność członków zespołu podejmowana poza pracą w spółce Cencora musi być wyraźnie oddzielona od obowiązków służbowych, w tym druga praca u innego pracodawcy – odpłatna lub nieodpłatna – samozatrudnienie lub działalność wolontariacka. Członkowie zespołu spółki Cencora nie mogą podejmować żadnej odpłatnej działalności w obszarze działalności gospodarczej spółki Cencora bez uprzedniej pisemnej zgody spółki Cencora.

Praktyki marketingowe: rzetelna i prawdziwa promocja

Istotnym elementem wieloletniego zaangażowania spółki Cencora w prowadzenie działalności w sposób etyczny i rzetelny jest prawdziwość oraz dokładność materiałów marketingowych i innych komunikatów. Wszystkie materiały marketingowe i komunikaty spółki Cencora muszą spełniać następujące standardy:

- Działać z uczciwością, rzetelnie reprezentując siebie oraz spółkę Cencora, a także chronić jej reputację jako organizacji etycznej i godnej zaufania.
- Przekazywać wyłącznie prawdziwe, dokładne i niewprowadzające w błąd informacje dotyczące produktów, usług oraz cen spółki Cencora.
- Wszelkie twierdzenia muszą być należycie poparte odpowiednimi dowodami medycznymi, naukowymi lub innymi.
- Nie formułować wprowadzających w błąd twierdzeń dotyczących potencjalnego wpływu produktów lub usług spółki Cencora na środowisko lub społeczeństwo.
- Promować korzyści wynikające z produktów lub usług spółki Cencora, nie dyskredytując konkurentów ani nie składając fałszywych lub wprowadzających w błąd oświadczeń na ich temat.
- Nie stosować wprowadzającej w błąd, nieuczciwej ani nieuzasadnionej reklamy porównawczej.
- Nigdy nie podejmować działań mogących niewłaściwie ingerować w integralność relacji pomiędzy pacjentami a pracownikami ochrony zdrowia ani w niezależność decyzji zdrowotnych podejmowanych przez tych specjalistów.

Wszystkie materiały marketingowe spółki Cencora muszą być zgodne z niniejszym Kodeksem, Polityką Marketingową spółki Cencora, w tym z procesami przeglądu i zatwierdzania określonymi w tej polityce, innymi obowiązującymi politykami spółki Cencora oraz wszystkimi właściwymi przepisami prawa i regulacjami.

Prezenty, posiłki i inne formy gościnności

Wymiana prezentów z klientami i dostawcami

Spółka oraz jej członkowie zespołu nie mogą oferować ani przekazywać prezentów lub innych zachęt w celu niewłaściwego wpływania na relacje lub wyniki biznesowe. Członkom zespołu nie wolno oferować, zabiegać ani przyjmować korzyści osobistych – bezpośrednio lub pośrednio – od osób ubiegających się o współpracę ze Spółką lub prowadzących z nią działalność gospodarczą w zamian za zakup, rekomendowanie lub organizowanie zakupu produktów bądź usług, ani w zamian za zobowiązanie do kontynuowania takich zakupów. Wręczanie lub przyjmowanie płatności gotówkowych albo ekwiwalentów pieniężnych, takich jak karty podarunkowe lub bony podarunkowe, jest zabronione.

Posiłki biznesowe i gościnność

Z wyjątkiem ograniczeń opisanych poniżej, mających zastosowanie w kontaktach z pracownikami rządowymi i/lub pracownikami opieki zdrowotnej, oraz zgodnie z odpowiednimi wymogami właściwych polityk i procedur obowiązujących w danej jednostce biznesowej, członkowie zespołu mogą zapewniać lub przyjmować rozsądne posiłki, napoje i/lub rozrywkę związaną z działalnością służbową dla klientów i dostawców, pod warunkiem że:

- mają one charakter wyłącznie okazjonalny,
- nie są wymagane ani sugerowane przez klienta, dostawcę lub pracownika,
- nie mają na celu ani nie mogą być racjonalnie postrzegane jako wpływające na decyzje biznesowe,
- odbywają się w otoczeniu i w formie sprzyjających rozmowom biznesowym oraz nie są wystawne, nadmierne ani nieodpowiednie.

Wszelkie pytania dotyczące dopuszczalności posiłków biznesowych lub form gościnności w świetle niniejszego Kodeksu oraz obowiązujących polityk spółki Cencora należy kierować do lokalnego lidera ds. zgodności i/lub działu prawnego.

Wymiana upominków, posiłków biznesowych i gościnności biznesowej z pracownikami opieki zdrowotnej

Członkowie zespołu mogą zapewniać posiłki biznesowe oraz inne formy gościnności biznesowej pracownikom opieki zdrowotnej, w tym osobom odpowiedzialnym za zakupy w szpitalach lub aptekach niebędących własnością rządu, wyłącznie w ograniczonych okolicznościach oraz zgodnie z obowiązującymi politykami i procedurami właściwymi dla danej jednostki biznesowej. Członkowie zespołu nie mogą wręczać prezentów pracownikom opieki zdrowotnej ani członkom ich personelu, chyba że prezenty te są zgodne z wymogami niniejszego Kodeksu oraz obowiązującymi politykami spółki Cencora i zostały uprzednio zatwierdzone przez Biuro ds. Zgodności. Członkowie zespołu mogą okazjonalnie przekazywać pracownikom opieki zdrowotnej przedmioty związane wyłącznie z praktyką medyczną lub farmaceutyczną, pod warunkiem że są one niedrogie, uzasadnione oraz zatwierdzone przez Biuro ds. Zgodności. Ponadto, planując lub organizując ciągłe kształcenie medyczne lub inne podobne seminaria bądź sesje szkoleniowe dla pracowników opieki zdrowotnej, członkowie zespołu muszą przestrzegać obowiązujących polityk i procedur właściwych dla danej jednostki biznesowej oraz skonsultować się z liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego obsługującym daną jednostkę, aby zapewnić zgodność działań ze wszystkimi obowiązującymi wytycznymi branżowymi.

Wymiana prezentów, posiłków biznesowych i gościnności biznesowej z pracownikami rządowymi

Zapewnianie gościnności urzędnikom rządowym przez członków zespołu podlega ścisłym regulacjom prawnym, regulacyjnym oraz wewnętrznym zasadom. Zgodnie z polityką spółki Cencora zabronione jest wręczanie prezentów lub zapewnianie gościnności urzędnikom rządowym bez uprzedniego powiadomienia Biura ds. Zgodności oraz uzyskania jego zgody. Proces uzyskiwania uprzedniej zgody oraz inne informacje dotyczące właściwych relacji z urzędnikami rządowymi zostały określone w obowiązujących politykach i procedurach jednostek biznesowych. W celu uzyskania dodatkowych wskazówek dotyczących tego istotnego zagadnienia należy skontaktować się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego.

Darowizny i sponsoring

Darowizny, sponsoring klientów lub wydarzeń branżowych, nagrody w loteriach oraz upominki wiążą się z określonymi konsekwencjami podatkowymi oraz ograniczeniami prawnymi i regulacyjnymi i muszą być realizowane zgodnie z obowiązującymi politykami i procedurami właściwej jednostki biznesowej. Sponsoring odpowiednich wydarzeń handlowych i dobroczynnych związanych z branżą musi zostać zatwierdzony przez przełożonego i nie może pozostawać w sprzeczności z niniejszym Kodeksem. Sponsoring branżowy, który może być postrzegany jako potencjalny konflikt interesów lub który może naruszać inne wymogi niniejszego Kodeksu, należy zgłosić do Biura ds. Zgodności w celu weryfikacji, korzystając z formularza ujawnienia konfliktu interesów. W razie wątpliwości należy skontaktować się z Biurem ds. Zgodności, wysyłając wiadomość na adres oooc@cencora.com.

Pyt.: Moja jednostka biznesowa chciałaby sponsorować wydarzenie charytatywne organizowane przez jednego z naszych klientów. Czy musimy uzyskać zgodę Biura ds. Zgodności?

Odpowiedź: Tak. Sponsoring wydarzeń związanych z klientami lub branżą, które mogą być postrzegane jako potencjalny konflikt interesów lub mogą naruszać wymogi niniejszego Kodeksu albo innych polityk spółki Cencora, musi zostać poddany przeglądowi i zatwierdzony przed podjęciem zobowiązania sponsorskiego przez Biuro ds. Zgodności oraz przez organizację Corporate Citizenship spółki Cencora.

Prezenty wręczane personelowi przez spółkę

Wszystkimi upominkami z okazji rocznicy pracy oraz nagrodami i wyróżnieniami opartymi na wynikach zarządza się za pośrednictwem True Blue – kompleksowego programu doceniania pracowników spółki Cencora, dostępnego w portalu Centro. W określonych jednostkach biznesowych lub regionach, w których program True Blue nie jest dostępny, mogą być stosowane lokalne programy alternatywne. Pozycje realizowane za pośrednictwem programu True Blue lub lokalnego programu alternatywnego wymagają zatwierdzenia przez kierownictwo, lecz nie wymagają zgody Biura ds. Zgodności.

Prezenty, przysługi oraz pokrycie kosztów udziału w wydarzeniach mogą być zapewniane członkom zespołu na koszt spółki, pod warunkiem że są zgodne z politykami i procedurami właściwymi dla danej jednostki biznesowej. Prezenty przekazywane personelowi spółki muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa oraz standardami postępowania określonymi w niniejszym Kodeksie.

Pytania dotyczące właściwej wymiany prezentów lub innych korzyści pomiędzy członkami zespołu spółki należy kierować do bezpośredniego przełożonego.

Pyt.: Chciałbym wręczyć członkowi mojego zespołu iPada w uznaniu za wyniki osiągnięte w ubiegłym miesiącu. Czy muszę złożyć wniosek o zatwierdzenie do Biura ds. Zgodności?

Odpowiedź: To pytanie składa się z dwóch części. Po pierwsze, iPad nie jest „prezenterem”, ponieważ jest przekazywany członkowi zespołu w uznaniu za wyniki pracy. Stanowi on formę wynagrodzenia. Po drugie, nagrody i wyróżnienia oparte na wynikach powinny być realizowane za pośrednictwem programu True Blue lub – w przypadku jego niedostępności – zgodnie z odpowiednią procedurą lokalną.

Darowizny na rzecz partii lub kandydatów politycznych

W żadnym wypadku spółka nie będzie bezpośrednio ani pośrednio wymagać od członków zespołu dokonywania wpłat na rzecz Komitetu Działalności Politycznych spółki Cencora, partii politycznych ani kandydatów na stanowiska publiczne.

Spółka Cencora zachęca członków zespołu do udziału w procesie politycznym w charakterze prywatnym, jednak osobista działalność polityczna musi odbywać się poza godzinami pracy i na własny koszt. Należy bezwzględnie unikać stwarzania wrażenia, że podczas prowadzenia osobistej działalności politycznej członek zespołu działa w imieniu spółki lub ją reprezentuje. Członkom zespołu nie wolno wykorzystywać mienia ani czasu spółki do prowadzenia osobistej działalności politycznej.

Kontrakty rządowe

Spółka prowadzi działalność z wieloma podmiotami rządowymi, urzędnikami oraz pracownikami administracji publicznej, w tym z federalnymi, stanowymi i lokalnymi agencjami rządowymi Stanów Zjednoczonych oraz szpitalami. Spółka realizuje również transakcje biznesowe z agencjami rządowymi, urzędnikami i pracownikami administracji publicznej w krajach innych niż Stany Zjednoczone. Ze względu na podwójną rolę rządów – zarówno jako organów regulacyjnych, jak i klientów działalności spółki – niezwykle istotne jest, aby członkowie zespołu przestrzegali wszelkich przepisów prawa, regulacji oraz zasad dotyczących zamówień rządowych obowiązujących w danej lokalizacji. Dodatkowe wskazówki zawarte są w Kodeksie Etyki i Postępowania w Biznesie dotyczącym kontraktów rządowych.

Współpraca z federalnymi, stanowymi, lokalnymi oraz międzynarodowymi agencjami i urzędnikami rządowymi podlega szczególnym zasadom i regulacjom, dlatego należy podjąć dodatkowe działania w celu zrozumienia i przestrzegania wymagań agencji, z którą spółka ubiega się o współpracę biznesową.

W kontaktach z urzędnikami i pracownikami administracji publicznej należy unikać wszelkich konfliktów interesów oraz zachowań, które mogłyby zostać uznane za niewłaściwe. Wszelkie próby – nawet podejmowane w dobrej wierze – wywierania wpływu na urzędników lub pracowników rządowych poprzez płatności, prezenty lub inne korzyści są zabronione na mocy przepisów prawa wielu krajów, w tym brytyjskiej ustawy o przeciwdziałaniu przekupstwu oraz amerykańskich przepisów antykorupcyjnych, o których mowa również w niniejszym Kodeksie. Ponadto, jak omówiono szerzej w dalszej części Kodeksu, zabronione jest oferowanie jakichkolwiek rzeczy mających wartość osobom lub podmiotom w celu nakłonienia ich do zakupu, rekomendowania zakupu lub kierowania pacjentów na jakiejkolwiek towary lub usługi z zakresu opieki zdrowotnej, za które płatność może być finansowana w całości lub w części ze środków Medicare, Medicaid lub podobnych rządowych programów finansowania opieki zdrowotnej w Stanach Zjednoczonych lub innych krajach.

Należy również zapewnić, aby dokumentacja dotycząca transakcji biznesowych z agencjami i podmiotami rządowymi była kompletna i rzetelna oraz aby nie składać – bezpośrednio ani pośrednio – nieprawidłowych lub niewłaściwych roszczeń o płatność wobec organów publicznych.



Nieprzestrzeganie powyższych przepisów, regulacji i zasad może skutkować nałożeniem na spółkę oraz poszczególnych członków zespołu sankcji administracyjnych, cywilnych lub nawet karnych, w tym kar finansowych i innych środków prawnych. Ponadto naruszenie przepisów dotyczących oszustw i nadużyć może skutkować wykluczeniem Spółki lub poszczególnych członków zespołu z udziału w federalnych programach opieki zdrowotnej w Stanach Zjednoczonych albo w podobnych programach w innych krajach.

W przypadku pytań dotyczących właściwych procedur, których należy przestrzegać w kontaktach lub przy zawieraniu umów z agencjami lub podmiotami rządowymi, należy skontaktować się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub prawnym.

28

Zgodność z przepisami prawa

Członkowie zespołu muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa, regulacji i zasad, w tym między innymi tych opisanych w niniejszym dokumencie.

Przepisy dotyczące oszustw i nadużyć

W Stanach Zjednoczonych zarówno przepisy federalne, jak i stanowe co do zasady zabraniają oferowania lub przekazywania jakiejkolwiek wartości osobie lub podmiotowi w celu nakłonienia ich do zakupu, rekomendowania zakupu lub kierowania poleceń dotyczących jakiegokolwiek rodzaju towarów lub usług z zakresu opieki zdrowotnej, za które płatność może być finansowana w całości lub w części ze środków Medicare, Medicaid lub innego federalnego programu opieki zdrowotnej w USA. W wielu stanach USA zakaz ten obejmuje również towary lub usługi z zakresu opieki zdrowotnej refundowane przez ubezpieczycieli komercyjnych lub opłacane bezpośrednio przez pacjenta. W innych krajach obowiązują podobne przepisy, które zabraniają przekazywania wartości lekarzom, farmaceutom lub innym osobom bądź podmiotom w celu nakłonienia lub wynagrodzenia polecenia towarów lub usług z zakresu opieki zdrowotnej. Takie płatności są czasami określane jako „nielegalne prowizje”. Przykłady płatności lub innych przekazów wartości, które zgodnie z przepisami prawa Stanów Zjednoczonych i innych krajów mogą zostać uznane za nielegalne prowizje, obejmują:

- płatności gotówkowe z góry,
- bezpłatne produkty i usługi,
- refundowanie kosztów personelu,
- prezenty, rozrywkę lub gościnność oraz wystawne posiłki.

Prawo federalne Stanów Zjednoczonych zabrania również składania fałszywych lub oszukańczych roszczeń o płatność w ramach programów rządowych, takich jak Medicare, a także nakłaniania innych do składania takich roszczeń. Naruszenia amerykańskich przepisów dotyczących przeciwdziałania nielegalnym prowizjom oraz fałszywym roszczeniom mogą skutkować surowymi sankcjami, w tym sankcjami cywilnymi i karnymi wobec Spółki oraz osoby zaangażowanej, a także potencjalnym wykluczeniem z federalnych programów opieki zdrowotnej w Stanach Zjednoczonych. W innych krajach mogą obowiązywać podobne sankcje w przypadku naruszenia przepisów dotyczących przeciwdziałania nielegalnym prowizjom oraz fałszywym roszczeniom.

Ogólny zakaz oferowania zachęt klientom i dostawcom, wynikający z federalnej ustawy Stanów Zjednoczonych o przeciwdziałaniu nielegalnym prowizjom, nie dotyczy oferowania odpowiednich rabatów ani innych zniżek, pod warunkiem że są one zgodne z wymogami wyjątku Discount Safe Harbor oraz wszelkimi innymi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami. Zniżki i rabaty są dopuszczalne w ramach wyjątku Discount Safe Harbor, jeżeli spełniają definicję „rabatu” określoną przez Biuro Generalnego Inspektora (Office of Inspector General, OIG), są jednoznacznie zidentyfikowane, a klient został poinformowany o obowiązku ich ujęcia w rozliczeniach oraz prawidłowego raportowania zgodnie z wymogami przepisów dotyczących oszustw i nadużyć.

W innych krajach, w których firma Cencora prowadzi działalność, mogą obowiązywać podobne ograniczenia i przepisy dotyczące rabatów lub zniżek. W przypadku pytań dotyczących ustaleń lub propozycji rabatów bądź zniżek należy skontaktować się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub prawnym w celu omówienia sprawy.

Przepisy w zakresie przeciwdziałania przekupstwu i korupcji

Firma Cencora zabrania przekupstwa, nielegalnych prowizji oraz korupcji w jakiejkolwiek formie. Żaden członek zespołu ani żadna osoba działająca w jego imieniu nie może oferować, przekazywać, żądać ani przyjmować łapówek, nielegalnych prowizji ani jakichkolwiek niewłaściwych gratyfikacji od lub na rzecz jakiejkolwiek osoby, niezależnie od tego, czy jest ona urzędnikiem rządowym, czy osobą prywatną. Firma Cencora zabrania członkom zespołu angażowania się w pranie pieniędzy lub inne niewłaściwe formy wykorzystywania środków pieniężnych.

Zakaz dotyczący łapówek, nielegalnych prowizji oraz działań korupcyjnych, w tym prania pieniędzy, obowiązuje niezależnie od różnic kulturowych i lokalnych tradycji biznesowych we wszystkich miejscach, w których firma Cencora prowadzi działalność.

Przepisy prawa Stanów Zjednoczonych (na mocy ustawy Foreign Corrupt Practices Act), Wielkiej Brytanii (na mocy ustawy Bribery Act z 2010 r.) oraz innych krajów zabraniają bezpośredniego lub pośredniego przekazywania jakiejkolwiek wartości urzędnikom rządowym lub osobom prywatnym w celu uzyskania niewłaściwej przewagi biznesowej. Łapówka lub nielegalna prowizja może przyjmować różne formy, w tym płatności gotówkowe, prezenty, kosztowne posiłki lub inne przysługi, takie jak świadczenie bezpłatnych usług w zamian za korzystną decyzję biznesową. W ramach zobowiązania do etycznych praktyk biznesowych firma Cencora zabrania członkom zespołu oferowania, autoryzowania, przekazywania lub obiecywania zapłaty łapówek bądź nielegalnych prowizji. Zakazy te mają zastosowanie również do agentów, konsultantów oraz niezależnych wykonawców działających na rzecz lub w imieniu Firmy. Agenci, konsultanci i niezależni wykonawcy muszą przestrzegać zobowiązań Firmy w zakresie przeciwdziałania przekupstwu i korupcji oraz podlegają procedurom due diligence i monitorowania, odpowiednio do poziomu ryzyka zgodności związanego z ich działalnością.

Naruszenie przepisów dotyczących przeciwdziałania przekupstwu i korupcji może skutkować wszczęciem postępowania karnego oraz nałożeniem surowych sankcji na Firmę oraz każdego członka zespołu lub inną osobę uczestniczącą w naruszeniu. Od członków zespołu oczekuje się niezwłocznego zgłaszania wszelkich wątpliwych praktyk budzących obawy związane z przekupstwem lub korupcją do Dyrektora ds. Zgodności i Zarządzania Ryzykiem, Dyrektora Działu Prawnego lub za pośrednictwem programu SpeakUp. Wątpliwe praktyki obejmują w szczególności wszelkie żądania łapówek ze strony urzędników rządowych, a także nieetyczne lub niezgodne z prawem działania Firmy lub członków zespołu związane z przekupstwem bądź nielegalnymi prowizjami. W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących dopuszczalności określonego rodzaju postępowania na gruncie przepisów o przeciwdziałaniu przekupstwu i korupcji, które mogą mieć zastosowanie do danej działalności, zachęca się do skorzystania z pomocy Biura ds. Zgodności, Działu Prawnego lub innych zasobów wskazanych w niniejszym Kodeksie.

Przepisy antymonopolowe i dotyczące konkurencji

Przepisy antymonopolowe i dotyczące ochrony konkurencji zabraniają działań zmierzających do ograniczania konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami, które w normalnych warunkach konkurowałyby ze sobą na rynku. Zakazane działania obejmują między innymi zmowy cenowe, ustawianie przetargów oraz ustalenia dotyczące podziału rynku, które w sposób nieuzasadniony ograniczają handel.

Należy zachować szczególną ostrożność w kontaktach z pracownikami lub przedstawicielami konkurentów Firmy. W żadnym wypadku nie wolno omawiać ani zawierać z konkurentem porozumień dotyczących:

- cen lub strategii cenowej,
- zniżek,
- warunków relacji Firmy z klientami,
- polityk sprzedaży,
- planów marketingowych,
- doboru klientów,
- przydzielania klientów lub obszarów rynkowych,
- warunków umów oraz strategii ich zawierania.

Inne praktyki, niezwiązane bezpośrednio z konkurentami, mogą również skutkować cywilnoprawnymi naruszeniami przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji, w zależności od ich uzasadnienia biznesowego oraz wpływu na konkurencję. Praktyki te obejmują:

- wyłączność handlową,
- oferty pakietowe,
- ograniczenia odsprzedaży,
- selektywne stosowanie rabatów.

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących legalności praktyk lub postępowania w świetle przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji należy skontaktować się z Działem Prawnym.

Przestrzeganie praw człowieka i uczciwe praktyki pracy

Firma Cencora zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji dotyczących praw człowieka, uczciwych praktyk pracy oraz zakazu niewolnictwa, pracy przymusowej, pracy dzieci, handlu ludźmi i wykorzystywania seksualnego we wszystkich lokalizacjach, w których prowadzi działalność. Firma Cencora od lat angażuje się w ochronę podstawowych praw człowieka oraz poprawę jakości życia poprzez tworzenie rozwiązań, które wzbogacają życie osób, którym służymy: klientów, pacjentów, dostawców, partnerów, członków zespołu oraz społeczności na całym świecie.

Firma zdecydowanie wspiera i chroni godność oraz wartość każdej osoby oraz promuje inkluzywne i harmonijne środowisko pracy, w którym członkowie zespołu, niezależnie od pochodzenia, są traktowani sprawiedliwie, z godnością i szacunkiem. W relacjach z klientami, dostawcami i organami regulacyjnymi kierujemy się odpowiedzialnością, rzetelnością i uczciwością. W związku z tym nasze zobowiązanie w zakresie praw człowieka wykracza poza własną działalność i obejmuje cały łańcuch wartości. Nasi dostawcy są również zobowiązani do poszanowania praw człowieka pracowników oraz do traktowania ich z godnością i szacunkiem.

Firma Cencora zobowiązuje się także do przeciwdziałania współczesnemu niewolnictwu i handlowi ludźmi w swojej działalności oraz w całym łańcuchu dostaw. Zakazane praktyki przymusowe mogą przyjmować różne formy, w tym wymaganie od pracowników uiszczania opłat rekrutacyjnych lub pozbawianie ich dostępu do dokumentów tożsamości lub dokumentów imigracyjnych.

Członkom zespołu oraz osobom działającym w imieniu Firmy (w tym dostawcom) nigdy nie wolno angażować się w naruszanie praw człowieka ani takich działań wspierać lub tolerować, w szczególności w formie niewolnictwa, pracy przymusowej lub kontraktowej, kar cielesnych, wykorzystywania seksualnego lub pracy dzieci. Firma przyjęła Politykę Praw Człowieka, zgodną z zasadami kilku uznanych na świecie standardów, która potwierdza zobowiązanie Firmy do zakazu pracy dzieci i pracy przymusowej we wszystkich formach oraz do poszanowania wolności zrzeszania się, prawa do rokowań zbiorowych i ochrony przed dyskryminacją w zatrudnieniu.

Przepisy i sankcje dotyczące kontroli handlu międzynarodowego

Ponieważ Spółka dostarcza produkty, usługi i technologie odbiorcom w wielu krajach na całym świecie, jest zobowiązana do przestrzegania różnych przepisów regulujących import i eksport towarów. Na przykład handel z niektórymi krajami lub z osobami i podmiotami objętymi sankcjami handlowymi może być niezgodny z prawem. Różne przepisy celne nakładają również ograniczenia dotyczące importu i eksportu towarów do określonych krajów. Jeżeli zakres obowiązków obejmuje handel międzynarodowy, należy znać procesy i wymagania mające zastosowanie do danej pracy. Każdy z nas musi zachować szczególną staranność, aby zapewnić zgodność z obowiązującymi międzynarodowymi przepisami i regulacjami handlowymi w krajach, w których prowadzimy działalność. Naruszenie tych przepisów może wiązać się z poważnymi konsekwencjami zarówno dla firmy Cencora, jak i dla zaangażowanych członków zespołu.

Możliwość eksportu produktu lub technologii z jednego kraju do drugiego zależy od wielu czynników, takich jak charakter towaru, kraj pochodzenia i przeznaczenia, zastosowanie końcowe oraz użytkownik końcowy. Firma może być zobowiązana do uzyskania licencji importowych lub eksportowych oraz do weryfikacji uprawnień odbiorcy do otrzymania określonych towarów poza krajem pochodzenia.

Firma musi również przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących handlu międzynarodowego, a także sankcji gospodarczych i embarg, w tym między innymi:

- ograniczeń handlowych nałożonych przez Stany Zjednoczone, Wielką Brytanię, Unię Europejską lub inne państwa w odniesieniu do Iranu, Kuby, Korei Północnej, Syrii oraz niektórych innych krajów lub regionów objętych sankcjami gospodarczymi i embargami,
- ograniczeń dotyczących prowadzenia działalności z osobami lub podmiotami znajdującymi się na liście Specially Designated Nationals prowadzonej przez rząd Stanów Zjednoczonych lub na innych podobnych listach prowadzonych przez rządy Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii lub innych krajów,
- ograniczeń dotyczących eksportu określonych produktów do określonych krajów, do określonych zastosowań końcowych lub do określonych użytkowników końcowych, które mogą być zabronione na mocy przepisów Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii lub innych właściwych przepisów prawa bez wymaganych licencji.

Podobnie jak Firma nie może handlować z osobami, podmiotami lub krajami nieuprawnionymi, ani Firma, ani żaden z jej członków zespołu nie może zwracać się do strony trzeciej z prośbą o udział w takiej działalności w imieniu Firmy.

Spółce nie wolno angażować się ani sprawiać wrażenia wspierania bojkotów wobec niektórych krajów lub przedsiębiorstw, które nie są objęte sankcjami rządu Stanów Zjednoczonych. Prawo może wymagać zgłaszania odpowiednim organom państwowym wszelkich żądań udziału w nieusankcjonowanym bojkocie. Z tego powodu, jeżeli uważasz, że otrzymałeś niewłaściwe żądanie udziału w bojkocie lub masz jakiegokolwiek pytania dotyczące nieuprawnionych działań bojkotowych, niezwłocznie poinformuj Dział Prawny lub Biuro ds. Zgodności.

W celu uzyskania dalszych wskazówek dotyczących kontroli importu i eksportu, sankcji handlowych, embarg, przepisów antybojkotowych lub innych zagadnień z zakresu międzynarodowego prawa handlowego, skontaktuj się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego.

Wykorzystywanie informacji poufnych

W trakcie zatrudnienia lub świadczenia usług na rzecz Firmy możesz uzyskać dostęp do istotnych informacji dotyczących Firmy, które nie zostały podane do wiadomości publicznej i które mogą mieć znaczenie dla decyzji inwestorów o kupnie lub sprzedaży akcji bądź innych papierów wartościowych Firmy. Istotne informacje niejawne mogą obejmować m.in. plany fuzji lub przejęć, strategie marketingowe, wyniki finansowe lub inne poufne transakcje biznesowe. Zgodnie z polityką Firmy żaden członek zespołu nie może:

- będąc w posiadaniu istotnych informacji niejawnych, dokonywać obrotu jakimikolwiek papierami wartościowymi Firmy,
- ujawniać istotnych informacji niejawnych osobom spoza Firmy, które nie są upoważnione do ich otrzymania,
- rekomendować komukolwiek zakupu lub sprzedaży papierów wartościowych w oparciu o istotne informacje niejawne.

Firma ustanowiła kwartalne okresy zakazu obrotu, podczas których dyrektorzy, członkowie najwyższego kierownictwa oraz niektórzy wyznaczeni członkowie zespołu nie mogą kupować ani sprzedawać papierów wartościowych Firmy, zgodnie z Polityką dotyczącą wykorzystywania informacji poufnych.

Jeżeli masz jakiegokolwiek pytania dotyczące planowanego zakupu lub sprzedaży akcji Firmy albo innych papierów wartościowych, przed dokonaniem transakcji skontaktuj się z Dyrektorem Działu Prawnego lub Sekretarzem Korporacyjnym.

Globalna prywatność i bezpieczeństwo danych

Wraz z rosnącą cyfryzacją danych osobowych pracowników, danych zdrowotnych, finansowych oraz innych danych osobowych, działania Firmy związane z prawidłowym gromadzeniem, zabezpieczaniem i usuwaniem danych osobowych podlegają coraz większej kontroli ze strony organów regulacyjnych, klientów oraz innych interesariuszy. Ponadto stale rosną koszty prawne, finansowe i reputacyjne związane z nagłościami naruszeniami bezpieczeństwa danych, dlatego zapewnienie odpowiedniego poziomu ochrony prywatności i bezpieczeństwa danych w firmie Cencora stanowi jeden z najwyższych priorytetów w całej globalnej działalności.

W celu właściwego kierowania i nadzorowania zgodności firmy Cencora z przepisami, regulacjami i najlepszymi praktykami w zakresie prywatności, Firma ustanowiła program ochrony prywatności, którego celem jest zapewnienie zgodności z obowiązującymi przepisami, w szczególności – bez ograniczeń – z HIPAA, RODO oraz rosnącą liczbą przepisów stanowych w Stanach Zjednoczonych.

Firma Cencora zobowiązuje się do ochrony poufnych informacji członków zespołu zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami, w tym m.in. danych medycznych, rodzinnych oraz innych danych umożliwiających identyfikację osoby. Firma zobowiązuje się również do ochrony poufnych informacji uzyskanych od dostawców, klientów oraz innych stron trzecich.

Zapytania dotyczące prywatności i bezpieczeństwa danych należy kierować na adres privacy@cencora.com.

Poufne dane pacjentów

Niektóre podmioty zależne Firmy gromadzą, przechowują lub mają dostęp do informacji o pacjentach, takich jak dane dotyczące stanu zdrowia, historii choroby, historii stosowanych leków oraz powiązane informacje finansowe. W Stanach Zjednoczonych wykorzystywanie, ujawnianie lub omawianie informacji dotyczących konkretnego pacjenta jest dozwolone wyłącznie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa (HIPAA, innymi przepisami federalnymi – w zależności od rodzaju informacji – oraz, w niektórych przypadkach, przepisami prawa stanowego), a także zgodnie z obowiązującymi zobowiązaniami umownymi wiążącymi firmę Cencora i/lub jej członków zespołu. W przypadku przetwarzania danych pacjentów znajdujących się poza Stanami Zjednoczonymi członków zespołu mogą obowiązywać dodatkowe przepisy, zasady lub regulacje dotyczące prywatności. Na przykład zgodnie z RODO oraz podobnymi przepisami obowiązującymi w Wielkiej Brytanii i innych krajach, w których firma Cencora prowadzi działalność, informacje zdrowotne należą do kategorii danych osobowych objętych szczególną ochroną, a osobom fizycznym przysługują dodatkowe prawa w odniesieniu do takich informacji. W związku z tym członkowie zespołu są zobowiązani do ochrony wszelkich informacji o pacjentach, do których mają dostęp lub które pozostają pod ich kontrolą.

Niektórzy członkowie zespołu otrzymają odpowiednie szkolenie dotyczące wykorzystywania informacji o pacjentach stosownie do zakresu swoich obowiązków. Szczegółowe instrukcje dotyczące wykorzystywania, ujawniania i ochrony informacji o pacjentach zawarte są w Polityce Prywatności Danych Firmy oraz w Politykach i Procedurach Prywatności HIPAA lub można wysłać wiadomość e-mail na adres privacy@cencora.com.

Audyty i dochodzenia rządowe

Polityką Firmy jest pełna współpraca ze wszystkimi dochodzeniami prowadzonymi przez organy rządowe. Aby zapewnić skoordynowane i skuteczne prowadzenie wszystkich zapytań oraz dochodzeń rządowych, wszelkie wnioski organów rządowych o udzielenie informacji, audyty i dochodzenia, a także doręczenia wezwań sądowych i nakazów przeszukania, należy niezwłocznie zgłaszać do Działu Prawnego w celu dalszego postępowania.

Ochrona środowiska, odpowiedzialność społeczna i ład korporacyjny (ESG)

Jako organizacja współpracujemy, aby konsekwentnie rozwijać nasze zaangażowanie w odpowiedzialność środowiskową i społeczną, wspierając członków zespołu w realizacji naszych celów środowiskowych i społecznych oraz współpracując z dostawcami i partnerami w celu identyfikowania możliwości doskonalenia.

Firma Cencora zobowiązuje się do ochrony zdrowia i dobrostanu ludzi oraz troski o planetę poprzez prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny pod względem środowiskowym, społecznym i etycznym. Ponadto firma Cencora jest odpowiedzialna za przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska.

W Firmie wdrożono procesy umożliwiające międzyfunkcyjne zarządzanie podejściem do ESG oraz monitorowanie postępów.

Szczegółowe informacje można znaleźć w raporcie firmy Cencora dotyczącym ochrony środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego, dostępnym pod adresem esg.cencora.com.

36

Ochrona i właściwe
wykorzystanie majątku Firmy

Wykorzystywanie majątku Firmy

Każdy członek zespołu ma obowiązek chronić majątek Firmy oraz zapewniać, aby mienie Firmy było wykorzystywane wyłącznie do właściwych celów biznesowych, z korzyścią dla Firmy. Członkowie zespołu są zobowiązani do korzystania z zasobów komunikacyjnych i technologicznych Firmy, w tym telefonów, poczty elektronicznej, komputerów oraz systemów internetowych, w sposób odpowiedzialny i zgodny z przeznaczeniem. W celu uzyskania wskazówek dotyczących właściwego korzystania z majątku Firmy, w tym zasobów technologii informacyjnej i sprzętu komputerowego, należy skontaktować się z Biurem ds. Bezpieczeństwa Informacji.

Szczegółowe informacje znajdują się w Polityce dopuszczalnego użytkowania zasobów Firmy.

Dokładność i integralność dokumentacji biznesowej

Firma zobowiązuje się do tworzenia i prowadzenia dokumentacji biznesowej w sposób rzetelny, dokładny i kompletny. W księgach i rejestrach Firmy nie wolno dokonywać żadnych nieprawdziwych ani wprowadzających w błąd wpisów. Fałszowanie jakiegokolwiek dokumentacji Firmy jest surowo zabronione. Nie wolno tworzyć kont „pozaksięgowych” ani tzw. „funduszy łapówkowych”, niezależnie od celu. Na żadnej fakturze, zestawieniu rozliczeniowym ani roszczeniu kierowanym do pacjenta, klienta, programu opieki zdrowotnej lub innego płatnika zewnętrznego nie mogą znajdować się informacje nieprawdziwe ani wprowadzające w błąd.

Każdy członek zespołu, który posiada wiedzę o fałszywych wpisach, nieujawnionych funduszach lub działaniach o charakterze oszukańczym, ma obowiązek niezwłocznie zgłosić to swojemu przełożonemu. Jeżeli zgłoszenie do przełożonego byłoby niewłaściwe lub nieskuteczne lub jeżeli masz pytania dotyczące prawidłowego korzystania z majątku, ksiąg i/lub rejestrów Firmy, skontaktuj się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego swojej spółki zależnej lub grupy operacyjnej, z Dyrektorem ds. Zgodności i Ryzyka albo skorzystaj z programu SpeakUp.

Firma jest zobowiązana przepisami prawa do przechowywania określonych rodzajów dokumentacji biznesowej przez wskazane okresy. Nieprzechowywanie dokumentów przez wymagany czas może narazić Spółkę na kary i grzywny, skutkować obrazą sądu, sprawiać wrażenie utrudniania wymiaru sprawiedliwości lub poważnie osłabić pozycję Spółki w postępowaniu sądowym.

W razie pytań dotyczących zasad przechowywania dokumentacji należy skontaktować się z Administratorem Dokumentacji Korporacyjnej pod adresem: RecordsManagement@cencora.com.

Informacje poufne

Poufne informacje biznesowe stanowią cenny zasób Firmy, który w przypadku nieuprawnionego ujawnienia może wyrządzić szkodę Firmie, jej członkom zespołu, klientom oraz akcjonariuszom. Informacje poufne obejmują w szczególności, lecz nie wyłącznie: dane osobowe pracowników, listy klientów, ceny i dane kosztowe, informacje naukowe lub techniczne, dane badawcze, plany strategiczne, strategie i techniki marketingowe, procesy przetwarzania danych, procedury, receptury lub ich ulepszenia oraz zastrzeżone oprogramowanie komputerowe.

Wszyscy członkowie zespołu są zobowiązani do zachowania w najściślejszej tajemnicy wszelkich informacji uznanych przez Firmę za poufne. Członkowie zespołu nie mogą ujawniać informacji poufnych żadnym osobom, chyba że odbywa się to w związku z działalnością Firmy, dla jej dobra oraz w ścisłej zgodności z zasadami, politykami i dyrektywami Firmy lub w innym przypadku wyraźnie dopuszczonym przez Firmę na piśmie.

Jeżeli z jakiegokolwiek powodu stosunek pracy lub inny stosunek umowny z Firmą zostanie zakończony, obowiązek ochrony poufności informacji uzyskanych w czasie bycia członkiem zespołu Firmy pozostaje w mocy. Informacje te należy zachować w najściślejszej tajemnicy i nie wolno ich wykorzystywać we własnym interesie ani w interesie jakichkolwiek osób trzecich.

Komunikacja biznesowa i ujawnianie informacji

Cała komunikacja biznesowa może ostatecznie zostać ujawniona różnymi kanałami, w tym w wyniku rządowych wniosków o udostępnienie informacji, postępowań sądowych lub innych działań. W związku z tym wszelka komunikacja, w tym korespondencja elektroniczna, musi być formułowana w sposób profesjonalny tak, aby w przypadku jej ujawnienia osobom trzecim świadczyła korzystnie o Firmie oraz o autorze komunikacji. W komunikacji biznesowej:

- Nie należy używać sformułowań oszczerczych, zniesławiających, obraźliwych, rasistowskich ani obscenicznych.
- Nie należy zamieszczać negatywnych osobistych opinii ani spekulacji.
- Nie należy formułować wniosków prawnych, chyba że dokonuje tego członek Działu Prawnego firmy Cencora.

Firma zobowiązuje się do rzetelnego i uczciwego ujawniania informacji inwestorom, zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi papierów wartościowych oraz regulacjami Giełdy Papierów Wartościowych w Nowym Jorku. Wszelkie informacje ujawniane przez Spółkę akcjonariuszom lub społeczności inwestycyjnej powinny być przekazywane wyłącznie przez upoważniony personel oraz muszą być dokładne i kompletne oraz, jeżeli ma to zastosowanie, rzetelnie przedstawiać sytuację finansową Spółki i wyniki jej działalności we wszystkich istotnych aspektach.

Żaden członek zespołu nie jest uprawniony do kontaktów z mediami w sprawach dotyczących działalności, operacji lub klientów Firmy, chyba że posiada do tego wyraźne upoważnienie. Wszelkie zapytania ze strony mediów należy niezwłocznie przekazywać do Wiceprezesa ds. Komunikacji Zewnętrznej.

Media społecznościowe

Media społecznościowe obejmują między innymi blogi, dzienniki lub pamiętniki, osobiste strony internetowe, portale społecznościowe lub strony tematyczne, internetowe tablice ogłoszeń oraz czaty, niezależnie od tego, czy są one prowadzone przez członka zespołu, czy osoby trzecie.

Korzystanie z mediów społecznościowych wiąże się z określonym ryzykiem oraz odpowiedzialnością. Korzystając z mediów społecznościowych, członkowie zespołu powinni zachowywać się z szacunkiem, działać uczciwie i rzetelnie oraz publikować wyłącznie odpowiednie i pełne szacunku treści, które nie dotyczą działalności Firmy, o ile nie posiadają do tego wyraźnego upoważnienia. W żadnym przypadku członek zespołu nie może ujawniać poufnych ani zastrzeżonych informacji firmy Cencora za pośrednictwem mediów społecznościowych.

Własność intelektualna Firmy

Pomysły, odkrycia, opracowania i wynalazki stworzone przez członków zespołu stanowią również cenny majątek korporacyjny Firmy. W związku z tym każdy członek zespołu jest zobowiązany niezwłocznie ujawnić Firmie na piśmie, w formie akceptowalnej dla Firmy, wszelkie pomysły, koncepcje, odkrycia, opracowania, wynalazki, procesy, ulepszenia lub wiedzę (łącznie „Własność Intelektualna”) stworzone, wymyślone lub wdrożone przez członka zespołu, samodzielnie lub wspólnie z innymi osobami, w okresie zatrudnienia w Firmie, które dotyczą działalności Firmy lub jakiegokolwiek pracy wykonywanej na jej rzecz lub na jej zlecenie. Wszelka taka Własność Intelektualna stanowi własność Firmy.

Każdy członek zespołu, potwierdzając zapoznanie się z niniejszym Kodeksem Etyki, przenosi całość Własności Intelektualnej na Firmę do jej wyłącznego użytku i korzyści, bez dodatkowego wynagrodzenia, oraz zobowiązuje się – w trakcie zatrudnienia w Firmie i po jego zakończeniu, niezależnie od przyczyny – do współpracy z Firmą, w należyty sposób i na koszt Firmy, w celu uzyskania i ochrony patentów, praw autorskich lub innej ochrony własności intelektualnej, poprzez podpisywanie i przekazywanie Firmie wszelkich wniosków, cesji i innych dokumentów, składanie zeznań i oświadczeń oraz sporządzanie i przekazywanie Firmie wszelkich rysunków, planów, notatek i specyfikacji, które Firma uzna za racjonalnie niezbędne.

40

Szacunek i bezpieczeństwo
członków zespołu

Równe szanse zatrudnienia

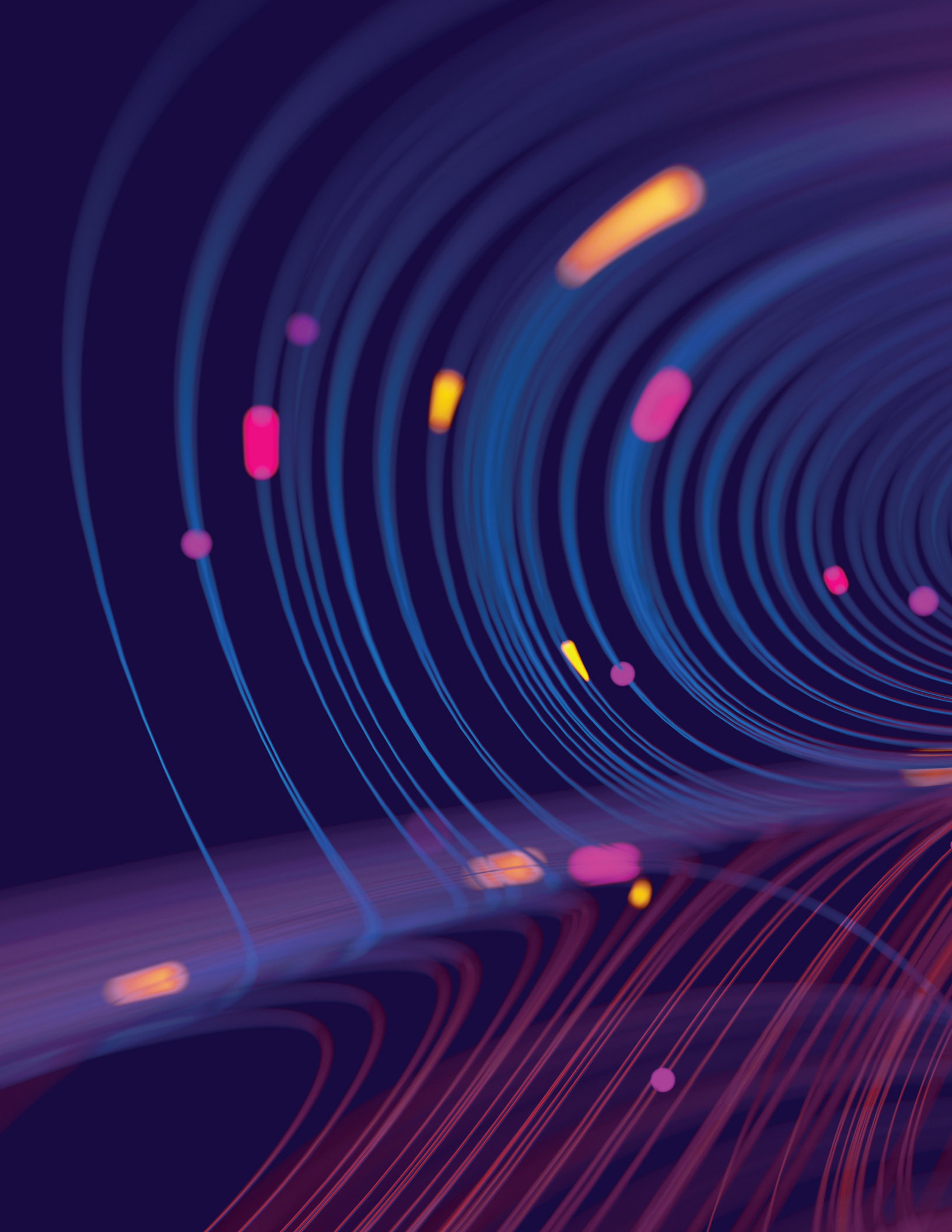
Firma zobowiązuje się do zapewnienia środowiska pracy opartego na zasadzie równych szans, w którym wszyscy członkowie zespołu są traktowani sprawiedliwie, z godnością i szacunkiem. Spółka jest pracodawcą zapewniającym równe szanse we wszystkich swoich politykach dotyczących rekrutacji, zatrudniania, przeniesień, awansów, wynagrodzeń, świadczeń, zwolnień, ponownego zatrudniania oraz innych warunków zatrudnienia. Wszystkie polityki są realizowane bez względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, informacje genetyczne, pochodzenie narodowe, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność, status weterana ani przynależność do jakiegokolwiek innej kategorii chronionej przez obowiązujące prawo. Wszelkie decyzje personalne są podejmowane na podstawie obiektywnych kryteriów, opartych na kwalifikacjach oraz wynikach danej osoby w odniesieniu do wykonywanej pracy. Firma zapewnia również racjonalne usprawnienia kandydatom oraz członkom zespołu, którzy ich potrzebują z przyczyn medycznych lub religijnych, zgodnie z wymogami prawa.

Włączenie

Firma zobowiązuje się do tworzenia globalnego środowiska pracy, które promuje włączenie poprzez umożliwianie rozwoju każdemu członkowi zespołu, poszerzanie możliwości dla osób o różnych zdolnościach, wywieranie pozytywnego wpływu na nasze społeczności oraz realizowanie postępów w sposób przejrzysty i odpowiedzialny. Wszyscy członkowie zespołu ponoszą odpowiedzialność za kształtowanie kultury włączenia w miejscu pracy, która kładzie nacisk na integrację różnic, inkluzyjne podejmowanie decyzji, bezpieczeństwo psychologiczne, zaufanie oraz poczucie przynależności.

Nękanie / przemoc w miejscu pracy

Firma zobowiązuje się do zapewnienia środowiska pracy wolnego od nękania i zastraszania oraz bezpiecznego dla wszystkich członków zespołu. Firma nie toleruje poniżających ani upokarzających żartów, obelg, zastraszania, słownych lub fizycznych kontaktów o charakterze seksualnym ani innych form nękania, które zakłócają wykonywanie pracy przez daną osobę lub tworzą zastraszające, wrogie albo obraźliwe środowisko pracy. Firma stosuje zasadę zerowej tolerancji wobec przemocy w miejscu pracy.



Nadużywanie substancji odurzających

Firma zobowiązuje się do utrzymywania środowiska pracy wolnego od alkoholu i narkotyków. Członkowie zespołu są zobowiązani stawiać się do pracy bez pozostawiania pod wpływem alkoholu lub nielegalnych narkotyków. Stawienie się do pracy pod wpływem alkoholu lub jakichkolwiek nielegalnych substancji odurzających, a także używanie, posiadanie lub sprzedawanie takich substancji w czasie pracy lub na terenie Firmy, skutkuje podjęciem działań dyscyplinarnych.

Niektórzy członkowie zespołu mogą przyjmować leki na receptę lub dostępne bez recepty, które mogą wpływać na ocenę sytuacji lub umiejętności niezbędne do wykonywania pracy. W przypadku pytań dotyczących wpływu takich leków na wykonywanie obowiązków zawodowych lub w razie zaobserwowania osoby, której zdolność do pracy wydaje się ograniczona, należy skonsultować się z przełożonym lub skorzystać z programu SpeakUp. Okazjonalne spożywanie alkoholu może być dozwolone podczas wydarzeń towarzyskich sponsorowanych lub zatwierdzonych przez Firmę. Od członków zespołu, którzy zdecydują się spożywać alkohol podczas takich wydarzeń, oczekuje się odpowiedzialnego zachowania i powstrzymania się od upojenia lub obniżenia sprawności.

Prywatność członków zespołu

Firma zobowiązuje się do ochrony danych medycznych, rodzinnych i osobistych członków zespołu poprzez powstrzymywanie się od omawiania spraw prywatnych, jeżeli nie istnieje uzasadniona potrzeba biznesowa ich znajomości.

Z wyjątkiem przypadków wymaganych przez obowiązujące prawo, członkowie zespołu nie powinni oczekiwać prywatności w odniesieniu do informacji, które wysyłają, odbierają, przeglądają lub przechowują w systemach, urządzeniach lub sieci Firmy. Firma zastrzega sobie prawo do monitorowania komunikacji w miejscu pracy, w tym między innymi aktywności internetowej, poczty elektronicznej, komunikatorów, mediów społecznościowych oraz innych wiadomości elektronicznych, zawartości pamięci komputerów i poczty głosowej, a także przestrzeni roboczej udostępnionej członkom zespołu przez Firmę, w dowolnym czasie i zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

44

Odpowiedzialność za przestrzeganie Kodeksu

Firma oczekuje od swojego kierownictwa dawania przykładu oraz prezentowania postawy etycznej wymaganej przez Kodeks we wszystkich aspektach pracy oraz w relacjach z członkami zespołu i opinią publiczną. Firma zapewnia również egzekwowanie i przestrzeganie Kodeksu poprzez coroczne potwierdzanie zapoznania się z nim przez członków zespołu, przeprowadzanie kontroli przeszłości wybranych pracowników, weryfikację umów pod kątem zgodności z Kodeksem, badanie zgłoszeń naruszeń oraz podejmowanie działań dyscyplinarnych, gdy jest to uzasadnione.

Coroczne potwierdzenie

Po rozpoczęciu zatrudnienia w Firmie każdy członek kadry kierowniczej oraz każdy członek zespołu zostaje poproszony o potwierdzenie zobowiązania do przestrzegania niniejszego Kodeksu. Kopia dokumentu jest również dostępna w Centro, w portalu SpeakUp oraz na publicznej stronie internetowej firmy Cencora. Zgodność z niniejszym Kodeksem, politykami i procedurami Spółki oraz wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa stanowi warunek zatrudnienia w Spółce. Każdy pracownik jest zobowiązany zapoznawać się z Kodeksem co najmniej raz w roku.

Przegląd umów

Spółka wymaga, aby wszystkie istotne umowy były przed podpisaniem poddane weryfikacji przez prawnika Spółki. Przegląd prawny pomaga Firmie:

- Unikać umów nieodpowiednich lub niezgodnych z prawem.
- Identyfikować niekorzystne postanowienia umowne i ograniczać ich zakres.
- Zawierać umowy dostosowane do okoliczności biznesowych oraz zgodne z Kodeksem.

Przegląd prawny zapewnia również, że umowa zostanie podpisana przez członka kierownictwa Spółki lub członka zespołu posiadającego odpowiedni poziom uprawnień.

Dział Prawny opracował standardowe wzory umów dla określonych spraw biznesowych, które mogą być stosowane bez dodatkowej weryfikacji prawnej, pod warunkiem ich użycia zgodnie z dołączonymi instrukcjami. Każde istotne odstępstwo od standardowego wzoru wymaga przeprowadzenia przeglądu prawnego.

W przypadku potrzeby weryfikacji umowy lub w razie pytań z nią związanych należy skontaktować się z prawnikiem Spółki przypisanym do danej spółki zależnej lub grupy operacyjnej. W niektórych sytuacjach zawarcie umowy w formie pisemnej jest zdecydowanie zalecane lub wymagane. Prawnik Spółki może pomóc w ustaleniu, czy pisemna umowa jest wymagana.

Działania dyscyplinarne

Spółka może podjąć wobec pracownika działania dyscyplinarne, jeżeli zostanie ustalone, że:

- Upoważnił do działań naruszających Kodeks, polityki i procedury Spółki lub przepisy prawa albo brał udział w takich działaniach.
- Nie zgłosił naruszenia Kodeksu, polityk i procedur Spółki lub obowiązujących przepisów prawa.
- Złożył fałszywe zgłoszenie dotyczące domniemanego naruszenia w celu wyrządzenia szkody lub zastosowania odwetu wobec innej osoby.
- Nie ukończył obowiązkowego szkolenia z zakresu zgodności i/lub nie dokonał wymaganego potwierdzenia zapoznania się z Kodeksem.
- Nie współpracował w toku dochodzenia, w tym poprzez składanie nieprawdziwych informacji.
- Podjął działania odwetowe wobec osoby, która w dobrej wierze zgłosiła podejrzenie naruszenia.

Rodzaj zastosowanych działań zależy od charakteru, wagi oraz częstotliwości naruszenia i może obejmować jedną lub kilka z następujących sankcji: upomnienie, okres obserwacyjny, zawieszenie, obniżenie wynagrodzenia lub premii, degradację albo rozwiązanie stosunku pracy. Ponadto Spółka może wystąpić przeciwko członkowi zespołu, który dopuścił się naruszenia, z roszczeniem o zwrot wszelkich nienależnie uzyskanych korzyści oraz – w stosownych przypadkach – podjąć działania zmierzające do pociągnięcia do odpowiedzialności karnej tego członka zespołu oraz innych zaangażowanych stron, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Jeżeli pracownik ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że doszło do naruszenia niniejszego Kodeksu przez innego członka zespołu, powinien niezwłocznie zgłosić to jedną z metod raportowania opisanych w Kodeksie.

Formularze akceptacji Kodeksu etyki

W celu usprawnienia procesu zgłaszania oraz zatwierdzania potencjalnych konfliktów związanych z Kodeksem Biuro ds. Zgodności udostępnia elektroniczne formularze akceptacji Kodeksu Etyki w portalu SpeakUp oraz w Centro. Formularze te prowadzą członków zespołu krok po kroku przez proces zgłaszania i zatwierdzania.

Przykłady takich formularzy obejmują:

- Raport kierownika dotyczący incydentu
- Gratyfikacje biznesowe i sponsoring
- Raport ujawnienia konfliktu interesów
- Wniosek o przeprowadzenie należytej staranności wobec sprzedawcy/dostawcy zewnętrznego
- Raport dotyczący incydentu naruszenia prywatności
- Zaangażowania doradcze
- Raport dotyczący incydentu w ramach zasad zaangażowania w innowacyjne rozwiązania branżowe

48

Kontakty w celu
uzyskania porad lub
dokonania zgłoszenia
w ramach Kodeksu

W przypadku pytań dotyczących Kodeksu, polityk lub procedur Firmy bądź innych wytycznych, potrzeby uzyskania pomocy w zakresie zgodnego postępowania w danej sytuacji, wątpliwości dotyczących jakiegokolwiek aspektu działalności Firmy, uzyskania informacji o faktycznych lub podejrzewanych niewłaściwych działaniach, obaw związanych z ochroną prywatności lub zgodnością, a także naruszeń Kodeksu lub innych polityk Firmy, należy niezwłocznie skontaktować się z jednym z następujących podmiotów:

- Bezpośredni przełożony
- lokalny lider ds. zgodności i/lub działu prawnego,
- Dyrektor ds. zgodności i zarządzania ryzykiem
- Dyrektor działu prawnego

Aby skontaktować się z Dyrektorem działu prawnego lub odpowiednimi zasobami , skorzystaj z poniższych danych kontaktowych:

Dyrektor działu prawnego

Elizabeth Campbell
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

Telefon: 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Kontakt w sprawach zgodności

ooc@cencora.com

Kontakt w sprawach prywatności

privacy@cencora.com

W przypadku anonimowych zapytań lub zgłoszeń:

Zgłaszanie online

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Oto dane kontaktowe do przekazywania firmie Cencora zgłoszeń czy zapytań w poszczególnych krajach

Stany Zjednoczone	1.855.214.1479				
Argentyna	0800.345.3121	Hongkong	800.963.987	Portugalia	800.180.750
Australia	1800961479	Indie	000.800.919.1226	Republika Południowej Afryki	080.098.8815
Austria	0800.232959	Irlandia	1800851273	Rosja	8.800.100.63.45
Belgia	0800.76.276	Izrael	1.809.399.871	Rumunia	0800.360.159
Białoruś	Tylko online	Japonia	0800.500.5703	Serbia	Tylko online
Brazylia	0800.000.0475	Kanada	1.855.214.1479	Singapur	800.852.6921
Bulgaria	080046249	Kazachstan	Tylko online	Słowacja	0800.002.632
Chile	800.914.302	Kenia	0800.211.225	Słowenia	Tylko online
Chiny	400.120.0546	Kolumbia	01.800.5190402	Szwajcaria	0800.225.153
Chorwacja	0800.790.011	Korea Południowa	080.880.0362	Szwecja	020.12.70.35
Czechy	800.810.924	Kostaryka	800.460.0028	Tajlandia	1800014575
Dania	80.83.02.60	Litwa	8.800.00.314	Tajwan	00801.49.1609
Egipt	Tylko online	Łotwa	Tylko online	Turcja	0800.621.2383
Ekwador	1800001590	Macedonia	Tylko online	Ukraina	0800.801.419
Finlandia	0800.412008	Malezja	1.800.81.2630	Urugwaj	000.413.598.3951
Francja	0.800.90.94.74	Meksyk	800.681.9279	Węgry	80.088.476
Filipiny	1800.1.322.0345	Niemcy	0800.1819284	Wenezuela	0212.3357785
Grecja	800.848.1693	Norwegia	800.62.319	Wielka Brytania	0808.196.5791
Gruzja	Tylko online	Nowa Zelandia	0800.633.145	Wietnam	Tylko online
Hiszpania	900.998.491	Peru	0800.78126	Włochy	800.729.258
Holandia	0800.0227093	Polska	800.005.040	Zjednoczone Emiraty Arabskie	Tylko online

Potwierdzenie odbioru i zrozumienia

Oświadczam, że będę przestrzegać Kodeksu Etyki i Postępowania w Biznesie firmy Cencora.

Rozumiem, że w przypadku naruszenia niniejszego Kodeksu, polityk i procedur firmy Cencora i/lub jakichkolwiek obowiązujących przepisów prawa i regulacji mogę podlegać odpowiedzialności dyscyplinarnej.

W przypadku braku pewności co do tego, jakie działania należy podjąć, zwrócę się o wskazówki dotyczące etyki i zgodności z przepisami.

Oświadczam, że nie są mi znane żadne konflikty interesów ani zabronione działania określone w niniejszym Kodeksie.

Oświadczam, że nie są mi znane żadne naruszenia obowiązującego prawa ani niniejszego Kodeksu. Jeżeli obecnie posiadam wiedzę lub w przyszłości dowiem się o jakichkolwiek naruszeniach lub podejrzeniu naruszenia obowiązującego prawa albo niniejszego Kodeksu, w tym o potencjalnych konfliktach interesów, oświadczam, że poinformuję Biuro ds. Zgodności, Dział Prawny, inne zasoby firmy wskazane w niniejszym Kodeksie lub skorzystam z programu SpeakUp firmy Cencora pod adresem cencoraspeakup.ethicspoint.com albo dzwoniąc pod numer programu SpeakUp właściwy dla danego kraju.

Podpis

Imię i nazwisko (drukowanymi literami)

Data

Identyfikator członka zespołu

Firma Cencora / Lokalizacja

Jesteśmy zjednoczeni w naszej
odpowiedzialności za tworzenie
lepszego przyszłości.