



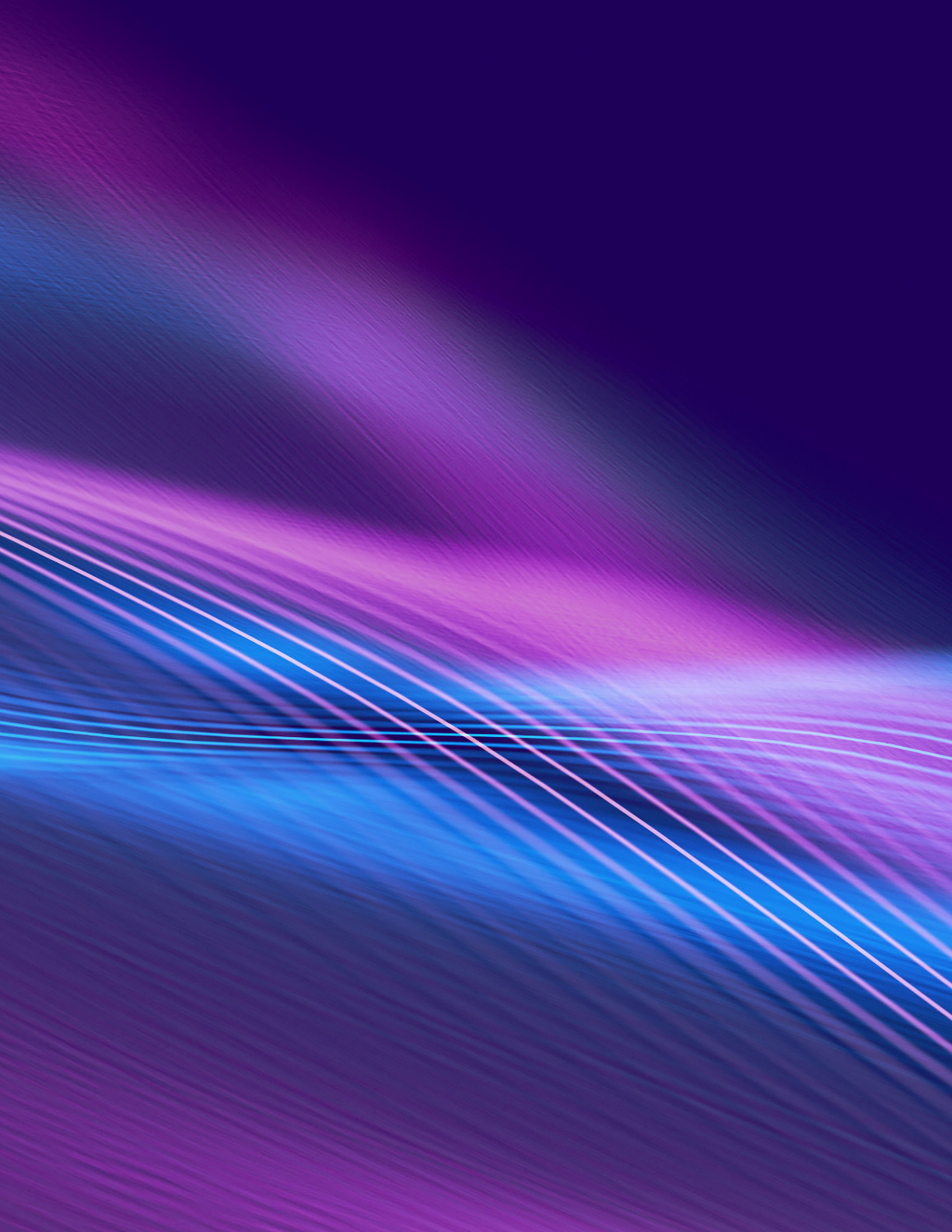
cencora

2026
**Código de Ética
e Conduta nos
Negócios**

Sobre este Código

O objetivo do Código é fornecer orientações gerais para a condução das nossas atividades e o cumprimento dos nossos deveres de acordo com princípios éticos sólidos.

5	Compromisso da Cencora
6	Escopo
7	Conformidade
8	Princípios orientadores
10	Diretrizes e denúncias
18	Conduta ética
28	Conformidade com as leis
36	Proteção e uso adequado dos ativos da Empresa
40	Respeito pelos membros da equipe e sua segurança
44	Responsabilidade de cumprir o Código
48	Contatos para orientações e denúncias relacionadas ao Código
51	Confirmação



Nosso compromisso



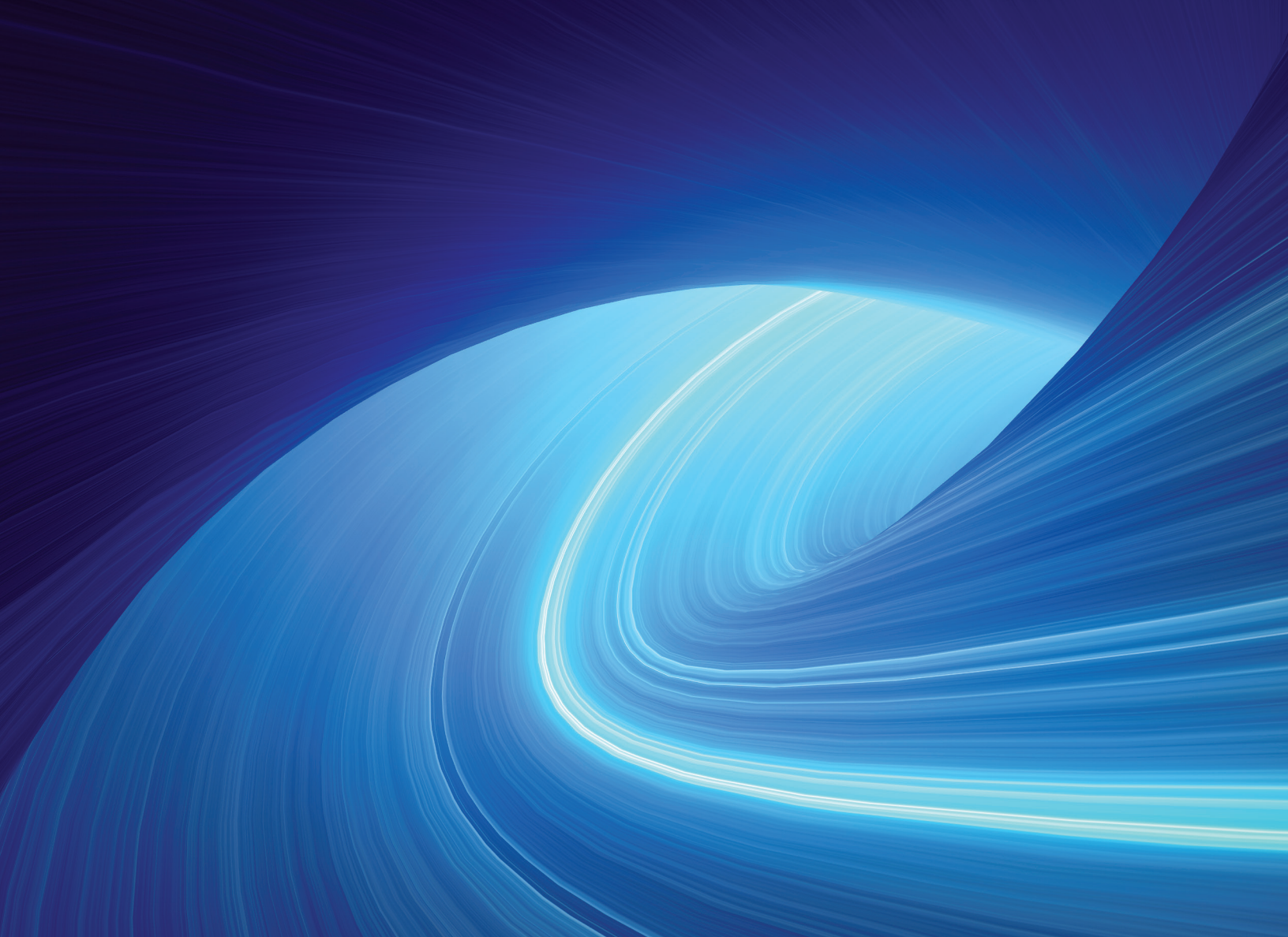
Bob Mauch
Presidente e Diretor
Executivo

À medida que a Cencora se expande como organização global, nossa responsabilidade coletiva de agir e conduzir negócios com ética e honestidade também aumenta. Ao mesmo tempo, a conformidade está se tornando cada vez mais complexa, porque as leis, regulamentações e políticas estão sempre evoluindo. Por isso, é muito importante que cada membro da equipe leia o Código de ética e conduta nos negócios deste ano com atenção e, mais uma vez, comprometa-se a respeitá-lo como parte da nossa cultura de conformidade.

Estamos sempre falando sobre a necessidade de colocar nossos clientes e seus pacientes no centro de tudo o que fazemos, e isso requer o mais alto nível de integridade ao conduzir negócios. Os membros da equipe trabalham diariamente com clientes, fornecedores, partes interessadas e agências reguladoras do mundo inteiro. Portanto, é imperativo que todos conduzam negócios com integridade e honestidade. Este Código inclui a estrutura necessária para o funcionamento da organização e define nossos princípios orientadores.

Em nome da equipe de liderança e do conselho de administração da Cencora, gostaria de agradecer por todas as maneiras pelas quais vocês adotam e praticam os princípios descritos no Código. Para fazer a sua parte na preservação da cultura de conformidade da Cencora, é importante participar do treinamento anual e ler o Código. Também é imprescindível que você utilize o programa SpeakUp se tiver alguma preocupação relacionada a um comportamento ou atividade que pareçam antiéticos, inapropriados ou contrários aos princípios do nosso Código.

Obrigado pelo seu compromisso contínuo com a conformidade, a ética no processo decisório e o nosso propósito unificado.



Escopo

Como uma das maiores empresas de serviços farmacêuticos do mundo, a Cencora, incluindo as suas subsidiárias e afiliadas (a Empresa), tem como compromisso alcançar seus objetivos comerciais dentro dos mais elevados padrões éticos e cumprir todas as leis, regulamentações e regras aplicáveis. Como parte deste compromisso, a Empresa adotou este Código de Ética e Conduta nos Negócios.

É dever de todos os diretores, executivos e funcionários da Empresa (referidos como "membros da equipe" neste Código) compreender e cumprir os padrões legais e os princípios éticos estabelecidos neste Código, atuar com o mais elevado grau de integridade e honestidade e cumprir todos os regulamentos, normas e leis aplicáveis.

Conformidade

Este Código pretende ser um guia geral de como conduzir deveres e atividades seguindo princípios éticos sólidos, bem como as leis aplicáveis. O Código é revisado anualmente, e atualizado se necessário, de modo a continuar fiel aos procedimentos e práticas de negócios da Empresa.

O Código não é capaz de abranger todas as questões éticas que podem surgir no curso das nossas atividades. É seu dever buscar a orientação do seu supervisor ou de um dos recursos do Departamento de Conformidade indicados neste documento quando precisar de ajuda para compreender suas obrigações éticas.

Além de seguir o Código, os membros da equipe devem cumprir as políticas, procedimentos e outras orientações aplicáveis da Empresa.

Além disso, cada empresa do grupo, unidade de negócios ou departamento da Empresa pode possuir procedimentos e políticas adicionais que explicam com mais detalhes suas obrigações éticas e legais.

De tempos em tempos, você receberá treinamento sobre conformidade referente a certos aspectos do Código e de outras políticas e procedimentos da Empresa.

O Código não pretende criar nem cria nenhum tipo de contrato de trabalho ou garantia de continuação no emprego.



Princípios orientadores

O Código reflete o compromisso da Empresa com o nosso objetivo compartilhado: **Estamos unidos em nossa responsabilidade de criar futuros mais saudáveis.** Para viver esse propósito, somos guiados pelos seguintes princípios:

Priorizar as pessoas.

Priorizamos a saúde e o bem-estar das pessoas, dentro e fora da Cencora.

- Capacitar os membros da equipe a prosperar e ter carreiras recompensadoras.
- Ouvir e garantir que os demais sejam ouvidos.
- Manter conexões pessoais e autênticas com clientes e parceiros.
- Agir pensando no cliente e no paciente.

Ser parte da solução.

Todos são incentivados a manifestar suas ideias.

- Estar pronto para testar e criar.
- Priorizar a ação e evitar a complacência.
- Acolher o progresso.
- Saber que as melhores ideias surgem quando estamos unidos.

Celebrar a individualidade. Agir como uma comunidade.

Valorizamos a contribuição de cada pessoa em nosso esforço para atingir metas compartilhadas em direção a um objetivo comum.

- Buscar perspectivas globais e diversas.
- Eliminar silos.
- Proporcionar um fórum para que todos possam contribuir.
- Incentivar a colaboração.

Ter ousadia. Ser humilde.

Buscamos inovar e solucionar novos problemas sabendo que o sucesso não é garantido nem tomado como certo.

- Ter confiança em nossa capacidade de vencer.
- Valorizar a importância e o privilégio do nosso trabalho.
- Assumir riscos fundamentados e calculados.
- Aceitar as falhas e seguir adiante.

Dizer a verdade. O quanto antes.

Atuamos com transparência e respeito em todos os aspectos do trabalho.

- Comunicar-se com franqueza e honestidade.
- Ser responsável pelas próprias ações.
- Ter disposição para conversas difíceis.
- Assumir erros e seguir adiante com empatia e humildade.

Manter unidade em torno de nossos clientes.

Nosso papel vital na assistência à saúde requer que todos os membros de equipe atuem tendo o cliente e o paciente em mente.

- Reconhecer que todos exercemos influência sobre o cliente.
- Compreender a urgência e importância das necessidades dos clientes.
- Saber que cada momento, grande ou pequeno, pode fazer a diferença.

10

Diretrizes e denúncias

Espera-se que todos os membros da equipe sigam esses princípios básicos de conduta ética. Para que a Empresa continue atuando de acordo com o Código e as leis aplicáveis, os membros da equipe devem denunciar imediatamente qualquer suspeita de violação do Código, das políticas da Empresa ou de qualquer regulamento, norma ou lei aplicável.

Existem várias formas de manifestar preocupações para a Empresa. O programa de conformidade da Cencora atua de modo a assegurar que não haja nenhum tipo de punição nem retaliação contra membros da equipe por expressarem, de boa-fé, uma preocupação ética.

Se você tiver dúvidas sobre o Código, as políticas e procedimentos ou outras orientações da Empresa, precisar de ajuda para saber como agir em determinada situação, tiver qualquer preocupação com algum aspecto das operações da Empresa ou com questões de conformidade e privacidade, tomar conhecimento ou suspeitar de alguma atividade inapropriada ou violação do Código ou de outra política da Empresa, entre em contato imediatamente com um destes recursos:

- Seu supervisor
- Líder do Departamento Jurídico e/ou de Conformidade
- Diretor de Conformidade e Gestão de Riscos
- Departamento de Conformidade pelo e-mail oooc@cencora.com
- Diretor Jurídico

Você pode entrar em contato com a Diretora Jurídica:

Elizabeth Campbell
Chief Legal Officer
1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428, EUA
Telefone: 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Consultas e denúncias anônimas

A Empresa também disponibiliza uma linha direta para denúncias, que funciona 24 horas, sete dias por semana. Essa linha se chama "SpeakUp" e é fornecida pela NAVEX, a empresa terceirizada que administra o programa SpeakUp. Manifeste-se caso tome conhecimento de um possível comportamento antiético, transgressão, má conduta ou ação em conflito com o Código de Ética e Conduta nos Negócios ou alguma política de conformidade da Cencora. Se for permitido no seu país, você pode fazer consultas ou denúncias sobre questões éticas anonimamente por meio de:

Canais de denúncia da Cencora por país

Estados Unidos	1.855.214.1479				
África do Sul	080.098.8815	Eslovênia	Apenas on-line	Países Baixos	800.0227093
Alemanha	800.1819284	Espanha	900.998.491	Peru	800.78126
Argentina	0800.345.3121	Filipinas	1800.1.322.0345	Polônia	800.005.040
Austrália	1800961479	Finlândia	800.412008	Portugal	800.180.750
Áustria	800.232959	França	0.800.90.94.74	Quênia	0800.211.225
Bélgica	0800.76.276	Geórgia	Apenas on-line	Reino Unido	0808.196.5791
Bielorrússia	Apenas on-line	Grécia	800.848.1693	República Eslovaca	0800.002.632
Brasil	0800.000.0475	Hong Kong	800.963.987	República Tcheca	800.810.924
Bulgária	80046249	Hungria	80.088.476	Romênia	0800.360.159
Canadá	1.855.214.1479	Índia	000.800.919.1226	Rússia	8.800.100.63.45
Cazaquistão	Apenas on-line	Irlanda	1800851273	Sérvia	Apenas on-line
Chile	800.914.302	Israel	1.809.399.871	Singapura	800.852.6921
China	400.120.0546	Itália	800.729.258	Suécia	020.12.70.35
Colômbia	01.800.5190402	Japão	0800.500.5703	Suíça	0800.225.153
Coreia do Sul	080.880.0362	Letônia	Apenas on-line	Tailândia	1800014575
Costa Rica	800.460.0028	Lituânia	8.800.00.314	Taiwan	00801.49.1609
Croácia	0800.790.011	Macedônia	Apenas on-line	Turquia	0800.621.2383
Dinamarca	80.83.02.60	Malásia	1.800.81.2630	Ucrânia	0800.801.419
Egito	Apenas on-line	México	800.681.9279	Uruguai	000.413.598.3951
Emirados Árabes Unidos	Apenas on-line	Noruega	800.62.319	Venezuela	212.3357785
Equador	1800001590	Nova Zelândia	0800.633.145	Vietnã	Apenas on-line

Denúncia on-line

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Por meio do programa SpeakUp, é possível denunciar anonimamente incidentes reais ou suspeitos de conduta indevida, ilícita ou discriminatória (por exemplo, fraude, roubo, discriminação, violação de políticas de conformidade, programas de segurança ou regulamentos, inclusive as de organizações como a Agência de Administração de Alimentos e Medicamentos [FDA] ou a Agência de Combate ao Narcotráfico [DEA] dos Estados Unidos, ou requisitos de programas de saúde governamentais, medidas antitruste, violações da política sobre violência no local de trabalho ou violações da política de não retaliação). As denúncias podem ser feitas de forma anônima.

Além disso, a pessoa que fez a denúncia pode verificar seu status. O portal do SpeakUp também pode ser usado para fazer perguntas ou enviar preocupações sobre o Código e como ele se aplica às atividades cotidianas.

Investigação e resposta a denúncias

A Cencora leva as questões de ética e conformidade a sério. Todas as denúncias de possíveis violações deste Código, das políticas e procedimentos da Empresa e das leis e regulamentos aplicáveis são investigadas em sigilo e em tempo hábil. Todos os membros da equipe devem cooperar com as investigações e auditorias conduzidas ou dirigidas pela Empresa. Se algum membro da equipe não cooperar, dificultar ou mentir durante uma investigação, a Empresa poderá tomar medidas disciplinares.

Em alguns países, pode haver regulamentações específicas para o procedimento de investigação em caso de denúncia. Em caso de dúvida, entre em contato com seu líder do Departamento Jurídico e/ou de Conformidade local.

Se uma investigação confirmar uma violação deste Código, de política ou procedimentos da Empresa ou de regulamentos e leis aplicáveis, a Empresa tomará as medidas disciplinares cabíveis.

A Cencora tem um processo de auditoria, monitoramento e avaliação de riscos para verificar a eficácia do programa de conformidade, identificar possíveis riscos, testar os controles existentes e implementar medidas corretivas quando necessário. De tempos em tempos, o Diretor de Conformidade e Gestão de Riscos avalia a eficácia do programa de conformidade, aprova o plano de auditoria e aloca recursos para auditarem os riscos de conformidade e a conformidade operacional da Cencora.

Denúncias e não retaliação

A política da Empresa proíbe a retaliação contra membros da equipe que denunciam, de boa-fé, violações conhecidas ou suspeitadas de leis e regulamentos aplicáveis, de políticas da Empresa ou deste Código. Uma denúncia de "boa-fé" significa que você forneceu todas as informações que tinha sobre o assunto e acredita que elas sejam verdadeiras. A política da Empresa também proíbe a retaliação contra qualquer pessoa que participe, de boa-fé, das investigações de problemas de ética e conformidade feitas pela Empresa.

O membro da equipe que recebe uma denúncia de violação das leis, das políticas e procedimentos da Empresa ou deste Código tem a obrigação de garantir que a denúncia seja tratada adequadamente e que o denunciante seja tratado de forma justa durante o processo.

Essa obrigação também se aplica a denúncias anônimas. Se a identidade do denunciante for revelada durante a investigação de uma denúncia feita de boa-fé pelo programa SpeakUp, as pessoas responsáveis pela investigação serão alertadas de que a política da Empresa proíbe a retaliação de denunciantes.

Qualquer alegação de retaliação será investigada e, se confirmada, medidas disciplinares serão tomadas. Isso pode incluir medidas disciplinares e até demissão das pessoas responsáveis pela retaliação.

Se você acreditar que sofreu ou tomar conhecimento de que outra pessoa sofreu retaliação por comunicar de boa-fé uma preocupação com a ética ou conformidade, ou por denunciar uma violação real ou suspeita de alguma lei, política ou procedimento da Empresa ou deste Código, entre em contato com o líder do Departamento Jurídico e/ou de Conformidade local, Diretor de Conformidade e Gestão de Riscos, Diretor Jurídico ou o programa SpeakUp.

A Empresa leva muito a sério sua responsabilidade de impedir retaliação contra qualquer pessoa que denuncie uma suspeita de violação. Todos os diretores e membros da equipe devem denunciar imediatamente qualquer suspeita de violação do Código, das políticas ou procedimentos da Empresa ou da lei. A preocupação com a retaliação não anula seu dever de comunicar uma suspeita de violação à Empresa.

Membros da gestão têm responsabilidades adicionais

Conduzir atividades profissionais com honestidade e integridade é obrigação de todos nós. É dever dos membros da gestão liderar pelo exemplo e atuar como modelos.

Como gerente, você deve:

- Criar uma cultura de conformidade na qual os membros da equipe entendam suas responsabilidades e sintam-se confortáveis para manifestar preocupações sem medo de retaliação.
- Encorajar uma conduta ética e a conformidade com as leis ao liderar pessoalmente os esforços de conformidade.
- Considerar os esforços de conformidade ao avaliar e recompensar os membros da equipe.
- Assegurar que os membros da equipe compreendam que os resultados da Empresa jamais serão mais importantes do que uma conduta ética e a conformidade com as políticas da Cencora.

Além disso, é importante que você se esforce para criar um ambiente de trabalho positivo, no qual os membros da equipe se sintam à vontade para pedir ajuda e manifestar preocupações sobre este Código, as políticas da Empresa ou as leis. É preciso estar alerta a situações e ações que possam violar o teor do Código e das políticas da Empresa ou prejudicar a reputação da Empresa. Como membro da gestão, é importante que você tome medidas imediatas para lidar com tais situações. Como gerente, você deve:

- Certificar-se de que os membros da equipe sob sua supervisão compreendam suas responsabilidades conforme previstas no Código, nas políticas da Empresa e nas leis.
- Discutir o Código com os membros da equipe e reforçar a importância de ter uma conduta ética e de manter a conformidade com o Código, as políticas da Empresa e as leis.
- Empenhar-se para aumentar a sua própria capacidade de liderança inclusiva.
- Certificar-se de que os membros da sua equipe saibam que podem esclarecer dúvidas e manifestar preocupações com você sem medo de retaliação, e que você ouvirá e responderá adequadamente.
- Nunca ignorar qualquer tipo de má conduta ou retaliação contra um membro da equipe.
- Nunca retaliar um membro da equipe por fazer perguntas ou levar problemas de boa-fé para pessoas de fora da sua cadeia de comando, ou por utilizar o programa SpeakUp da Empresa.
- Jamais incentivar ou orientar membros da equipe a alcançarem resultados à custa de uma conduta antiética ou da falta de conformidade com o Código, as políticas da Empresa ou as leis.
- Sempre agir para impedir violações do Código, da política da Empresa ou da lei pelas pessoas sob sua supervisão.
- Aconselhar e orientar no que diz respeito à interpretação do Código e promover o cumprimento dos requisitos nele previstos.



Como gerente, se você for abordado(a) por um membro da equipe com uma pergunta ou preocupação relacionada ao Código ou às políticas da Empresa, ouça atentamente e dê sua total atenção à pessoa. Peça esclarecimentos e informações adicionais. Responda a todas as perguntas, se puder, mas não pense que você precisa dar uma resposta imediata. Se precisar de orientação, entre em contato com o líder do Departamento Jurídico e/ou de Conformidade local ou encaminhe a preocupação ao programa SpeakUp.

O que acontece se você violar o nosso Código?

Para manter os mais elevados padrões de integridade, devemos nos comprometer a cumprir o nosso Código, as políticas e procedimentos da Empresa, e as leis e regulamentos aplicáveis. Violações do nosso Código não só prejudicam a posição da Cencora nas comunidades que servimos, como também podem ser ilegais. A Cencora tomará as medidas disciplinares ou corretivas adequadas em resposta a cada caso, incluindo a demissão. Além disso, os membros da equipe envolvidos estarão sujeitos a multa governamental e penalidade civil ou criminal.

18

Conduta ética

Prevenção e denúncia de fraudes

A política da Empresa proíbe toda e qualquer forma de atividade fraudulenta. A fraude pode assumir diversas formas, mas em sua essência envolve o dolo intencional. Além de ser antiética e uma violação deste Código, a atividade fraudulenta geralmente é ilegal, sujeitando o infrator a possíveis responsabilidades civis e/ou criminais. A fraude pode incluir, entre outros aspectos:

- Apropriação indébita de ativos da Empresa.
- Prática de desfalque ou falsificação.
- Manipulação não autorizada ou comunicação de transações da Empresa não em conformidade com os princípios contábeis geralmente aceitos.
- Confirmação conscientemente imprecisa de que o ambiente de controle da Empresa esteja operando em conformidade com a lei Sarbanes-Oxley.
- Falsificação de registros comerciais ou de demonstrativos financeiros da Empresa.
- Pagamento de propina a clientes ou possíveis fontes de indicação para que influenciem o uso de medicamentos vendidos sob prescrição distribuídos por uma unidade de negócios da Empresa.

Todo e qualquer ato fraudulento comprovado resultará em medida disciplinar severa, que pode chegar a demissão do(s) membro(s) da(s) equipe(s) envolvido(s) na transação e possível ação criminal.

Buscar negociações justas

Os membros da equipe devem lidar de forma justa com clientes, fornecedores e concorrentes da Empresa e também uns com os outros. Nenhum membro da equipe deve se aproveitar injustamente de outras pessoas por meio de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, deturpação de fatos importantes ou qualquer outra prática injusta de negociação. Os membros da equipe devem tomar cuidado para não fazer nenhuma declaração falsa, enganosa ou depreciativa a respeito de nossos concorrentes.

É dever dos membros da equipe cumprir as leis antitruste e de concorrência aplicáveis aos países onde a Empresa conduz negócios. Se o seu trabalho envolve vendas, marketing, promoção, compras ou terceirização, é importante que você entenda como as leis antitruste e de concorrência justa afetam suas atividades diárias, e que evite condutas que possam até mesmo dar a impressão de violação.

As leis de concorrência podem ser difíceis de compreender, e suas violações implicam penalidades graves – tanto civis quanto criminais – para os membros da equipe envolvidos e para a Cencora. Se o seu trabalho envolver venda, marketing, promoção, compra ou terceirização, você tem que se familiarizar e entender essas leis, uma vez que elas se aplicam às suas atividades. Para mais informações ou perguntas sobre as regras que se aplicam especificamente à sua atividade, entre em contato com o Diretor Jurídico ou Diretor de Conformidade e Gestão de Riscos da Cencora ou com a pessoa responsável pelo Departamento Jurídico e/ou de Conformidade da sua unidade de negócios.

Conflito de interesses

O trabalho é a nossa primeira responsabilidade na Cencora, na qual seus membros devem agir com objetividade e eficiência. Todos os negócios devem ser conduzidos com o mais alto nível de ética e integridade. Todas as interações ou acordos que entrem em conflito com a responsabilidade de um membro da equipe em relação à Cencora devem ser evitados.

Evitar um conflito de interesses significa que os membros da equipe devem tomar decisões ou medidas para evitar um conflito de interesses real, potencial ou aparente.

Um conflito de interesses pode incluir:

- um membro da equipe trabalhou para um concorrente ou um parente de um membro da equipe trabalha para um concorrente ou fornece produtos ou serviços para a Cencora; ou
- um membro da equipe trabalhou para uma agência do governo ou um parente de um membro da equipe trabalha para uma agência do governo; ou
- um parente de um membro da equipe ocupa um cargo de diretoria na empresa de um cliente, fornecedor, prestador de serviços ou concorrente da Cencora.

Participação em outras empresas

Os membros da equipe da Cencora não devem ter, direta ou indiretamente, um “interesse financeiro significativo” em qualquer empresa que conduza negócios com a Cencora ou seja concorrente da Cencora porque isso pode resultar em conflito de interesses.

Adicionalmente, os membros da equipe são proibidos de conduzir negócios da Empresa, sem consentimento prévio da mesma, com organizações em que algum de seus parentes próximos tenha participação superior a 5%.

Participação em conselho de administração e conselho consultivo

Os membros da equipe da Cencora só podem atuar como diretores de outra organização se essa atuação não prejudicar sua capacidade de cumprir suas responsabilidades na Cencora e/ou não resultar em um conflito de interesses. Antes de aceitar uma nomeação para um conselho ou comitê de qualquer organização que atue no ramo de atividade empresarial da Cencora, os membros da equipe da Cencora devem seguir o processo de divulgação.

Empregos e compromissos fora da Cencora

Nossa responsabilidade é com a Cencora e nossa prioridade são as nossas responsabilidades de trabalho com a Cencora. Qualquer atividade do membro da equipe fora do trabalho na Cencora deve ser separada, e isso inclui um segundo emprego em outra empresa, remunerado ou não, trabalho como autônomo ou trabalho voluntário. Os membros da equipe não podem participar de nenhuma atividade remunerada no ramo de atividade da Cencora sem a sua prévia aprovação por escrito.

Práticas de marketing: promoção verdadeira e correta

A exatidão e a veracidade dos materiais de marketing e de outros comunicados da Cencora são componentes fundamentais do seu compromisso permanente com a ética e a integridade. Todos os materiais de marketing e comunicados da Cencora devem seguir as seguintes regras:

- Apresentar os membros da equipe e a Cencora com integridade e proteger sua reputação como uma organização ética e fidedigna.
- Fazer somente declarações verdadeiras, exatas e inequívocas sobre mercadorias, serviços e preços da Cencora.
- Todas as nossas declarações devem ser devidamente embasadas em comprovações médicas ou científicas, ou outras comprovações cabíveis.
- Não fazer afirmações enganosas sobre possíveis impactos ambientais e sociais de produtos e serviços da Cencora.
- Promover os benefícios dos produtos e serviços da Cencora sem depreciar nem fazer declarações falsas ou enganosas sobre os concorrentes da Cencora.
- Não fazer publicidade com comparações enganosas, injustas ou insustentáveis.
- Jamais interferir indevidamente na integridade do relacionamento entre pacientes e profissionais de saúde e na independência das decisões de saúde tomadas por esses profissionais.

Todos os materiais de marketing devem cumprir os requisitos deste Código, a Política de Marketing da Cencora, incluindo os processos de avaliação e aprovação definidos na política, as demais políticas aplicáveis da Cencora, bem como as leis e regulamentos vigentes.

Presentes, refeições e outras práticas de hospitalidade

Troca de presentes com clientes/fornecedores

A Empresa e seus membros da equipe não podem oferecer nem dar presentes e outros incentivos para influenciar relacionamentos ou resultados de negociações comerciais indevidamente. Os membros da equipe não podem oferecer, tentar obter ou aceitar ganhos pessoais, direta ou indiretamente, de qualquer pessoa que esteja buscando fazer ou fazendo negócios com a Empresa em troca da compra, recomendação ou acordo de compra de produtos e serviços ou do compromisso de continuar comprando produtos e serviços. É proibido fazer ou receber pagamentos em dinheiro ou equivalentes (como cartão-presente ou vale-presente).

Refeições de negócios e hospitalidade

Exceto no tocante às restrições descritas abaixo que se apliquem a relações com funcionários públicos e/ou profissionais de saúde, e de acordo com os requisitos de procedimentos e políticas específicos aplicáveis da unidade de negócios, os membros da equipe podem pagar ou receber refeições, bebidas e/ou entretenimento razoáveis de clientes e fornecedores durante a condução de negócios que:

- Ocorram apenas ocasionalmente.
- Não tenham sido pedidos ou solicitados pelo cliente, fornecedor ou funcionário.
- Não se destinem ou não possam ser razoavelmente interpretados como destinados a afetar decisões de negócios.
- Em um ambiente cuja natureza seja propícia à discussão de negócios e não seja luxuoso, excessivo ou inadequado.

Caso tenham dúvidas sobre a adequação de uma refeição de negócios ou oferta de hospitalidade a este Código e às políticas da Cencora, os membros da equipe devem entrar em contato com o líder do Departamento Jurídico e/ou de Conformidade local.

Troca de presentes, refeições de negócios e hospitalidade com fins comerciais com profissionais da saúde

Os membros da equipe podem oferecer refeições e outras atividades de hospitalidade a profissionais de saúde, entre eles funcionários responsáveis por compras em hospitais e farmácias privados, apenas em circunstâncias limitadas e de acordo com as políticas e os procedimentos específicos da unidade de negócios. Os membros da equipe não podem oferecer presentes a profissionais de saúde ou membros de sua equipe, exceto se os presentes estiverem em conformidade com os requisitos deste Código e das políticas aplicáveis da Cencora e forem previamente aprovados pelo Departamento de Conformidade. Os membros da equipe podem oferecer aos profissionais de saúde itens ocasionais que sejam relevantes exclusivamente à prática da medicina ou farmácia, de valor módico razoável e aprovados pelo Departamento de Conformidade. Ao planejar ou organizar programas de educação médica continuada, seminários ou treinamentos para profissionais de saúde, os membros da equipe devem cumprir as políticas e procedimentos específicos de sua unidade de negócios e conversar com o líder do Departamento Jurídico e/ou de Conformidade local para obter orientação e garantir que as atividades sejam realizadas de acordo com as diretrizes do setor.

Troca de presentes, refeições de negócios e hospitalidade com funcionários públicos

Os membros da equipe devem respeitar leis, regulamentos e regras rígidas ao oferecer atividades de hospitalidade a funcionários públicos. As políticas da Cencora proíbem a oferta de presentes e atividades de hospitalidade a funcionários públicos sem aviso prévio e sem aprovação do Departamento de Conformidade. O processo de aprovação prévia e outras informações sobre as formas adequadas de negociar com funcionários públicos estão descritos nos procedimentos e políticas aplicáveis da unidade de negócios. Para obter mais informações sobre esse importante tópico, entre em contato com seu ou sua líder do departamento Jurídico e/ou de Conformidade local.

Doações e patrocínios

Doações, patrocínios de clientes/do setor, rifas e brindes têm certas implicações fiscais e restrições legais/regulatórias, e têm que ser feitos de acordo com os procedimentos e políticas aplicáveis da unidade de negócios. Patrocínios de eventos comerciais e filantrópicos do setor devem ser aprovados pelo gerente imediato e não devem conflitar com este Código. Patrocínios do setor que possam dar a impressão de apresentar conflitos de interesses ou conflitar com os requisitos deste Código devem ser encaminhados ao Departamento de Conformidade para avaliação por meio do formulário de declaração de conflito de interesses. Em caso de dúvidas, entre em contato com o Departamento de Conformidade pelo e-mail oooc@cencora.com.

P: Minha unidade de negócios gostaria de patrocinar um evento beneficente organizado por um de nossos clientes. Precisamos obter aprovação do Departamento de Conformidade?

R: Sim. Patrocínios de eventos de clientes ou do setor que possam dar a impressão de apresentar um conflito de interesses ou conflitar com os requisitos deste Código e de outras políticas da Cencora devem ser avaliados e aprovados previamente pelo Departamento de Conformidade e pela organização de cidadania corporativa da Cencora.

Presentes da Empresa para membros da equipe

Os presentes de aniversário de empresa e os prêmios e reconhecimentos baseados em desempenho são geridos no True Blue, o abrangente programa de reconhecimento da Cencora acessível no Centro. Nas regiões e unidades de negócios onde o programa True Blue não estiver disponível, programas locais podem ser utilizados. Os itens processados no True Blue ou em qualquer outro programa precisam ser aprovados pela gestão, mas não requerem a aprovação do Departamento de Conformidade.

Presentes, favores e pagamentos de eventos podem ser oferecidos aos membros da equipe à custa da Empresa se estiverem em conformidade com os procedimentos e políticas da unidade de negócios. Os presentes dados aos membros da equipe devem respeitar as leis aplicáveis e as normas de conduta estabelecidas neste Código.

Em caso de dúvidas sobre a troca de presentes e benefícios entre os membros da equipe, fale com seu supervisor.

P: Eu gostaria de dar um iPad a um membro da minha equipe como reconhecimento pelo seu desempenho no mês passado. Preciso encaminhar uma solicitação de aprovação ao Departamento de Conformidade?

R: A resposta a essa pergunta tem duas partes. Em primeiro lugar, o iPad não é um "presente", pois será dado ao membro da equipe como um reconhecimento pelo seu desempenho. Trata-se de uma forma de compensação. Em segundo lugar, recompensas e reconhecimentos por desempenho devem ser gerenciados no True Blue ou por intermédio do procedimento local se o True Blue não estiver disponível.

Contribuições a partidos ou candidatos políticos

Em nenhuma circunstância a Empresa solicita, direta ou indiretamente, que os membros da equipe contribuam com o Comitê de Ação Política da Cencora, partidos políticos ou candidatos a cargos públicos.

A Cencora incentiva os membros da equipe a participarem do processo político, mas essa atividade deve ser pessoal e ocorrer em seu tempo livre e à sua própria custa. É essencial que os membros da equipe não deem a impressão de estar representando a Empresa ou agindo em nome dela ao se envolverem em atividades políticas. Além disso, não devem utilizar os ativos da Empresa em atividades políticas nem realizá-las durante o expediente.

Contratos públicos

A Empresa conduz negócios com várias entidades, autoridades e funcionários governamentais, incluindo agências e hospitais locais, estaduais e federais dos Estados Unidos. A Empresa também faz negócios com agências, autoridades e funcionários públicos de outros países. Dada a dupla função dos governos como reguladores e clientes da Empresa, é fundamental que os membros da equipe cumpram as leis, regulamentos e princípios aplicáveis a contratos públicos no local em questão. Para mais informações, consulte o Código de ética e conduta nos negócios em contratos públicos.

Os contratos com agências e autoridades locais, estaduais e federais dos Estados Unidos, bem como internacionais, estão sujeitos a normas e regulamentos especiais. Portanto, os membros da equipe devem adotar medidas extras para compreender e cumprir os requisitos da agência com a qual estiverem negociando.

Ao negociar com autoridades e funcionários públicos, os membros da equipe devem evitar conflitos de interesses e condutas que possam parecer impróprias. Tentativas, ainda que bem-intencionadas, de influenciar autoridades e funcionários públicos com pagamentos, presentes e outros favores são proibidas por lei em vários países, inclusive pela lei antissuborno do Reino Unido e a lei antissuborno e anticorrupção dos Estados Unidos, conforme mencionado neste Código. Além disso, conforme detalhado neste Código, os membros da equipe não podem oferecer nada de valor a pessoas físicas ou jurídicas com o intuito de induzi-las a comprar, recomendar a compra ou indicar qualquer produto ou serviço de saúde que possa ser pago, total ou parcialmente, pelo Medicare, Medicaid ou outro programa de saúde governamental dos Estados Unidos ou de outro país.

Os membros da equipe devem manter registros completos e precisos de todas as transações comerciais realizadas com agências e entidades governamentais e não devem enviar cobranças incorretas ou indevidas ao governo nem fazer com que a Empresa as envie.



O não cumprimento dessas leis, regulamentos e princípios pode sujeitar a Empresa e seus membros da equipe individualmente a multas e penalidades administrativas, civis ou até criminais. Além disso, se alguma lei contra fraude e abuso for violada, a Empresa e seus membros da equipe podem ser impedidos de participar de programas federais de saúde nos Estados Unidos ou em outros países.

Se você tiver dúvidas sobre os procedimentos corretos a serem seguidos ao interagir ou conduzir negócios com agências ou entidades governamentais, entre em contato com o líder do Departamento Jurídico e/ou de Conformidade local.

28

Conformidade com as leis

Os membros da equipe devem cumprir todas as leis, regulamentos e normas aplicáveis, incluindo, entre outras, as descritas neste documento.

Leis contra fraude e abuso

Nos Estados Unidos, as leis federais e estaduais geralmente proíbem a oferta de qualquer item de valor a pessoas físicas e jurídicas com o intuito de induzi-las a comprar, recomendar a compra de ou indicar produtos e serviços de saúde que possam ser pagos, total ou parcialmente, pelo Medicare, Medicaid ou outro programa de saúde federal norte-americano. Em muitos estados norte-americanos, essa proibição também se estende a produtos e serviços de saúde que são reembolsados por seguradoras ou pelos pacientes. Leis semelhantes em outros países proíbem transferências de valor para médicos, farmacêuticos e outras pessoas físicas e jurídicas com o intuito de induzi-las a ou recompensá-las por indicar produtos e serviços de saúde. Tais pagamentos às vezes são chamados de "propina". Exemplos de pagamentos e transferências de valor que podem ser considerados propinas ilegais de acordo com as leis dos Estados Unidos e de outros países:

- pagamentos antecipados em dinheiro;
- produtos e serviços gratuitos;
- reembolso de despesas pessoais;
- presentes, atividades de entretenimento/hospitalidade e refeições muito requintadas.

A legislação federal dos Estados Unidos também proíbe reivindicações falsas ou fraudulentas de pagamento a programas públicos como o Medicare, sejam elas feitas diretamente ou por meio da incitação de terceiros. As violações das leis antissuborno dos Estados Unidos e alegações falsas estão sujeitas à punição severa, incluindo sanções civis e criminais para a Empresa e as pessoas físicas envolvidas, bem como possível exclusão dos programas de saúde federais norte-americanos. Sanções semelhantes podem ser aplicadas por outros países em caso de violação de suas leis contra propina e reivindicação falsa.

A proibição geral à oferta de incentivos a clientes e fornecedores pela lei federal norte-americana contra propinas não se aplica à oferta de abatimentos e descontos que cumpram os requisitos da lei de proteção aos descontos (Discount Safe Harbor) e outras leis e regulamentos aplicáveis. Descontos e abatimentos são permitidos conforme define a lei de proteção aos descontos (Discount Safe Harbor) se cumprirem a definição de "Desconto" do Gabinete do Inspetor Geral (OIG), forem claramente identificados e se o cliente for informado de sua obrigação de contabilizar e comunicar adequadamente quaisquer descontos, em conformidade com os requisitos de comunicação das leis relativas a fraude e abuso.

Outros países onde a Cencora atua podem ter tipos semelhantes de leis e restrições para descontos e abatimentos. Em caso de dúvida sobre um acordo ou proposta de desconto ou abatimento, entre em contato com o líder do Departamento Jurídico e/ou de Conformidade local.

Leis antissuborno e anticorrupção

A Cencora proíbe qualquer forma de suborno, propina e corrupção. Nenhum membro da equipe ou pessoa agindo em seu nome pode oferecer, pagar, solicitar ou aceitar qualquer tipo de suborno, propina ou gratificação de/para qualquer pessoa, seja uma autoridade governamental ou alguém da iniciativa privada. A Cencora proíbe que os membros da equipe se envolvam em lavagem de dinheiro ou façam qualquer outro uso indevido do dinheiro.

Essa proibição de suborno, propina e corrupção, incluindo lavagem de dinheiro, aplica-se independentemente da cultura e da tradição comercial dos locais onde a Cencora atua.

A Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior dos Estados Unidos, a Lei Antissuborno do Reino Unido de 2010 e as leis de outros países proíbem a oferta direta ou indireta de qualquer item de valor a funcionários públicos ou da iniciativa privada para obtenção de vantagens comerciais indevidas. Subornos e propinas podem assumir muitas formas, inclusive pagamentos em dinheiro, presentes, refeições caras ou outros favores, como prestação de serviços gratuitos a alguém em troca de uma decisão comercial favorável. Como parte do seu compromisso com práticas comerciais éticas, a Cencora proíbe os membros da equipe de oferecer, autorizar, fornecer ou prometer subornos ou propinas. Tais proibições aplicam-se igualmente a agentes, consultores e prestadores de serviços que trabalham para a Empresa ou em nome dela. Esses agentes, consultores e prestadores de serviços têm que manter o compromisso da Empresa de cumprir as leis contra suborno e corrupção e estão sujeitos a requisitos de auditoria jurídica e monitoramento com base no nível de risco de conformidade associado às suas atividades.

Violações das leis antissuborno e anticorrupção podem resultar em ações criminais e penalidades severas para a Empresa, os membros da equipe e qualquer outra pessoa envolvida. Caso você se depare com alguma prática que levante suspeita de suborno ou corrupção, informe-a imediatamente ao Diretor de Conformidade e Gestão de Riscos, Diretor Jurídico ou o programa SpeakUp. Uma prática questionável pode ser uma solicitação de suborno por parte de um funcionário público ou uma conduta antiética ou ilegal por parte da Empresa ou de um membro da equipe relacionada a suborno ou propina. Em caso de dúvidas sobre a adequação de uma conduta às leis antissuborno e anticorrupção aplicáveis às suas atividades, procure a assistência do Departamento de Conformidade, do Departamento Jurídico ou de outros recursos descritos neste Código.

Leis antitruste e de concorrência

As leis antitruste e de concorrência proíbem ações para restringir a concorrência entre empresas que, de outra forma, estariam competindo por negócios no mesmo mercado. As ações proibidas podem ser fixação de preços, manipulação de propostas e acordos de divisão de mercado que restrinjam o comércio de forma injustificada.

Os membros da equipe devem ter um cuidado especial ao interagir com funcionários e representantes de empresas concorrentes. Em nenhuma hipótese os membros da equipe devem discutir ou fazer acordo com um concorrente referente a:

- Preços ou estratégias de preços
- Descontos
- Termos das relações da Empresa com clientes
- Políticas de vendas
- Planos de marketing
- Seleção de clientes
- Alocação de clientes ou áreas de mercado
- Termos contratuais e estratégias de contratação.

Outras práticas que não envolvem concorrentes podem resultar em violações das leis antitruste e de concorrência dependendo da justificativa do negócio e do seu efeito sobre a concorrência. Essas práticas incluem:

- Acordos de exclusividade
- Ofertas/pacotes de produtos e serviços
- Restrições à revenda
- Descontos seletivos

Em caso de dúvidas sobre a legalidade de alguma prática ou conduta sob as leis antitruste e de concorrência, entre em contato com o Departamento Jurídico.

Respeito aos direitos humanos e práticas trabalhistas justas

A Cencora tem o compromisso de cumprir todas as leis e regulamentos que envolvem a defesa de direitos humanos e práticas justas de trabalho e a proibição de escravidão, trabalho forçado, trabalho infantil, tráfico humano e exploração sexual em todos os lugares onde atua. A Cencora também tem um compromisso permanente com os direitos humanos fundamentais e com a melhoria da qualidade de vida, por meio da criação de soluções para enriquecer a vida de todas as pessoas que servimos: clientes, pacientes, fornecedores, parceiros, membros da equipe e a comunidade mundial.

A Empresa defende com veemência a dignidade e o valor de cada indivíduo e promove um ambiente de trabalho inclusivo e harmonioso, no qual todos os membros da equipe, independentemente de sua origem, são tratados com justiça, dignidade e respeito. Acreditamos em responsabilidade, integridade e honestidade ao negociar com clientes, fornecedores e agências reguladoras. Dessa forma, nosso compromisso com os direitos humanos vai além das operações e se reflete em toda a cadeia de valor. Esperamos que nossos fornecedores também respeitem os direitos humanos e tratem seus trabalhadores com dignidade e respeito.

A Cencora também tem o compromisso de proibir a escravidão moderna e o tráfico humano em suas atividades e cadeias de suprimentos. As práticas trabalhistas coercitivas proibidas podem se manifestar de diversas formas, tais como exigir que os trabalhadores paguem uma taxa de indicação em troca de emprego ou impedir o acesso a seus documentos de identidade e imigração.

Os membros da equipe e qualquer outra pessoa que atue em nome da Empresa (incluindo fornecedores) nunca devem se envolver, apoiar ou tolerar atividades que constituam abuso de direitos humanos, como escravidão, trabalho forçado, punição corporal, exploração sexual ou trabalho infantil. A Empresa adotou uma Política de Direitos Humanos, alinhada aos princípios de vários padrões reconhecidos mundialmente, que reafirma nosso compromisso de proibir todas as formas de trabalho infantil e trabalho forçado, além de garantir a liberdade de associação, o direito à negociação coletiva e a proteção contra discriminação no emprego dos membros da equipe.

Leis e sanções de controle de comércio internacional

Como a Empresa entrega produtos, serviços e tecnologia a destinatários em muitos países do mundo, deve respeitar várias leis que controlam a importação e exportação de mercadorias. Pode ser ilegal, por exemplo, negociar com alguns países ou com pessoas e empresas sujeitas a sanções comerciais. Várias leis alfandegárias também restringem a importação e exportação de mercadorias em determinados países. Se seu trabalho envolve comércio com outros países, você precisa estar familiarizado com os processos e requisitos aplicáveis às suas atividades. Todos nós devemos estar atentos para cumprir as leis e regulamentos de comércio internacional dos países onde atuamos. Violações dessas leis podem ter consequências graves tanto para a Cencora quanto para os membros da equipe envolvidos.

Vários fatores estão envolvidos na exportação de um produto ou tecnologia de um país para outro, entre eles, a natureza do produto ou tecnologia, o país de origem e destino, o uso final e o usuário final. A Empresa pode ser obrigada a obter licenças de importação e exportação e verificar se o destinatário preenche os requisitos para receber itens fora do país de origem.

Adicionalmente, a Empresa tem que obedecer a todas as leis de comércio internacional, sanções econômicas e embargos, incluindo, entre outras:

- Restrições dos Estados Unidos, Reino Unido, União Europeia e outros países ao comércio como Irã, Cuba, Coreia do Norte e Síria, e outros países e regiões sujeitos a sanções e embargos econômicos.
- Restrições para fazer negócios com pessoas físicas e jurídicas presentes na lista de Cidadãos Especialmente Designados dos Estados Unidos e em outras listas semelhantes mantidas pelos Estados Unidos, Reino Unido e outros governos.
- Restrições à exportação de determinados produtos para países, usos finais ou usuários finais que possam ser proibidos pela legislação dos Estados Unidos, Reino Unido e outros países sem as licenças necessárias.

Da mesma forma que a Empresa não pode negociar com pessoas, empresas e países ilegíveis, nem a Empresa nem os membros da equipe podem solicitar a um terceiro que negocie em seu nome.

A Empresa está proibida de participar de ou dar a impressão de apoiar boicotes contra países ou empresas que não sejam sancionados pelo governo dos Estados Unidos. Poderemos ser obrigados por lei a denunciar pedidos de participação em boicotes não sancionados a vários governos. Portanto, se você acha que recebeu um pedido de boicote indevido ou se tiver dúvidas sobre atividades de boicote não autorizadas, é indispensável que você informe o Departamento Jurídico ou o Departamento de Conformidade imediatamente.

Para obter mais informações sobre controles de importação e exportação, sanções comerciais, embargos, leis e regulamentações antiboicote ou outros assuntos relacionados a leis de comércio internacional, entre em contato com o líder do Departamento Jurídico e/ou de Conformidade local.

Uso indevido de informação privilegiada (insider trading)

No decorrer do seu vínculo empregatício ou prestação de serviços, você pode tomar conhecimento de informações importantes da Empresa que não foram divulgadas ao público e podem ser relevantes para um investidor tomar uma decisão de comprar ou vender ações ou outros valores mobiliários da Empresa. Informações relevantes não divulgadas ao público podem incluir, por exemplo, planos de fusão e aquisição, estratégias de marketing, resultados financeiros e outras negociações confidenciais. De acordo com a política da Empresa, nenhum membro da equipe pode:

- Negociar valores mobiliários da Empresa se souber de informações relevantes que não foram divulgadas ao público.
- Compartilhar informações relevantes não divulgadas ao público com pessoas externas à Empresa que não estejam autorizadas a recebê-las.
- Recomendar a compra ou venda de valores mobiliários da Empresa para outras pessoas com base em informações relevantes não divulgadas ao público.

De acordo com sua Política de Informação Privilegiada, a Empresa tem períodos trimestrais de restrição às negociações durante os quais diretores, executivos e alguns membros da equipe não podem comprar nem vender seus valores mobiliários.

Em caso de dúvidas sobre alguma proposta de compra ou venda de ações ou outros valores mobiliários da Empresa, entre em contato com o Diretor Jurídico ou a secretaria corporativa antes de negociar.

Segurança e privacidade de dados globais

Dada a crescente digitalização de informações pessoais, financeiras, de saúde, entre outras, a coleta, o armazenamento e a distribuição dessas informações pela Empresa estão sujeitos a um maior escrutínio por parte de reguladores, clientes e partes interessadas. Além disso, os custos legais, financeiros e reputacionais decorrentes de vazamentos de dados altamente divulgados continuam aumentando. Como resultado, a conformidade da Cencora com a privacidade e a segurança passou a ser uma prioridade em todas as operações.

Para implementar e fiscalizar adequadamente a conformidade da Cencora com leis, regulamentos e práticas recomendadas de privacidade, a Empresa estabeleceu um programa de privacidade destinado a assegurar a conformidade da Cencora com as leis e regulamentações de privacidade aplicáveis, principalmente, entre outros, a Lei de Portabilidade e Responsabilidade dos Seguros de Saúde (HIPAA), o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) e um conjunto crescente de leis estaduais nos Estados Unidos.

Em cumprimento a essas leis e regulamentos, a Cencora tem o compromisso de proteger as informações confidenciais dos membros da equipe, incluindo, por exemplo, dados de saúde, familiares e outros dados que possam identificá-los. A Empresa também tem o compromisso de proteger informações confidenciais obtidas de fornecedores, clientes e terceiros.

Em caso de dúvidas sobre privacidade e segurança de dados, entre em contato pelo e-mail privacy@cencora.com.

Informações confidenciais de pacientes

Algumas subsidiárias da Empresa coletam, armazenam ou acessam informações de pacientes, como quadro clínico, histórico médico, histórico de medicação e dados financeiros relacionados a essas informações. Nos Estados Unidos, a utilização, divulgação ou discussão de informações de pacientes só podem ocorrer de acordo com a legislação aplicável (a HIPAA, outras leis federais dependendo do tipo de informação e, em alguns casos, a legislação estadual) e as obrigações contratuais que vinculam a Cencora e/ou os membros da equipe. Outras leis, normas e regulamentos de privacidade podem se aplicar aos membros da equipe que lidam com dados de pacientes localizados fora dos Estados Unidos. Por exemplo, segundo o GDPR e leis semelhantes no Reino Unido e em outros países onde a Cencora atua, as informações de saúde são uma das categorias de dados pessoais que gozam de proteção extra e direitos adicionais e sobre as quais as pessoas têm direitos adicionais. Portanto, os membros da equipe devem proteger todas as informações de pacientes às quais tiverem acesso ou controle.

Alguns membros da equipe cujas atividades envolvam o uso de informações de pacientes recebem um treinamento adequado para isso. Para obter mais instruções sobre a utilização, divulgação e proteção de informações de pacientes, consulte a Política de Privacidade de Dados da Empresa e as políticas e procedimentos de privacidade da HIPAA ou envie um e-mail para privacy@cencora.com.

Auditorias e investigações governamentais

A Empresa tem uma política de cooperação integral com investigações governamentais. Para que as consultas e investigações governamentais sejam tratadas de maneira coordenada e eficiente, as solicitações de informações, auditorias e investigações por parte de algum governo, bem como intimações e mandados de busca, devem ser imediatamente comunicados ao Departamento Jurídico.

Governança ambiental, social e corporativa (ESG)

Como organização, trabalhamos em conjunto para manter o compromisso com a responsabilidade social e ambiental, incentivando os membros da equipe a defenderem essas metas e trabalhando com fornecedores e parceiros para identificar oportunidades de melhoria.

A Cencora empenha-se para proteger a saúde e o bem-estar das pessoas e do planeta agindo com responsabilidade ambiental, social e ética. Além disso, a Cencora tem a responsabilidade de cumprir as leis e regulamentações ambientais.

Temos processos em vigor para gerenciar e monitorar nossa estratégia de ESG de forma multifuncional.

Para obter mais informações, consulte o Relatório de práticas de governança ambiental, social e corporativa da Cencora no site esg.cencora.com.

36

Proteção e uso
adequado dos ativos
da Empresa

Uso de propriedade da Empresa

Todos os membros da equipe têm o dever de proteger os ativos da Empresa e assegurar que eles sejam usados para uma finalidade adequada em benefício dos negócios da Empresa. Os membros da equipe devem utilizar os recursos de comunicação e tecnologia, incluindo telefone, e-mail, computador e sistema de internet, de maneira apropriada e responsável. Para obter orientação sobre o uso adequado de ativos da Empresa, incluindo equipamentos de computação e recursos de tecnologia da informação, entre em contato com o Departamento de Segurança da Informação.

Para obter mais detalhes, consulte a Política de uso aceitável da Empresa.

Precisão e integridade dos registros

A Empresa tem o compromisso de criar e manter registros corretos e completos. É proibido fazer lançamentos incorretos ou enganosos nos livros contábeis e registros da Empresa. É proibido falsificar qualquer registro da Empresa. É proibido criar contas não contabilizadas e/ou "caixa dois", independentemente da finalidade. É proibido inserir informações falsas ou enganosas em faturas, notas fiscais e pedidos apresentados a pacientes, clientes, programas de assistência de saúde e outros terceiros solicitando pagamento.

Caso tome conhecimento ou tenha alguma informação sobre registros falsos, caixa dois ou atividades fraudulentas, o membro da equipe deve comunicá-los imediatamente ao supervisor. Se a comunicação a seu supervisor se mostrar inadequada ou ineficaz, ou se houver dúvidas sobre o uso adequado dos ativos, livros contábeis e/ou registros da Empresa, o membro da equipe deve entrar em contato com o líder do Departamento Jurídico e/ou de Conformidade de sua subsidiária ou grupo operacional, o Diretor de Conformidade e Gestão de Riscos ou o programa SpeakUp.

A Empresa é obrigada por lei a manter certos tipos de registros por determinados períodos. A falha em manter tais documentos pelos períodos necessários pode sujeitar a Empresa a penalidades e multas, colocar a Empresa em situação de desacato à justiça, fazer parecer que ela está obstruindo a justiça ou colocá-la em uma séria desvantagem no litígio.

Em caso de dúvidas sobre as políticas de retenção de registros, entre em contato com o administrador de registros corporativos pelo e-mail: RecordsManagement@cencora.com.

Informações confidenciais

As informações confidenciais são um ativo valioso para a Empresa e, se inadequadamente divulgadas, podem prejudicar a Empresa, os membros da equipe, clientes e acionistas. Informações confidenciais podem ser, entre outras: dados de membros da equipe, listas de clientes, dados de custos e preços, informações científicas ou técnicas, dados de pesquisas, planos estratégicos, estratégias e técnicas de marketing, processos de dados, procedimentos, fórmulas e suas melhorias e programas de computador exclusivos.

Os membros da equipe devem manter as informações confidenciais da Empresa sob estrito sigilo. Os membros da equipe não podem divulgar informações confidenciais a ninguém, exceto se forem relacionadas aos negócios da Empresa ou em seu benefício, estiverem em estrita conformidade com as normas, políticas e diretrizes da Empresa ou forem expressamente permitidas por escrito pela Empresa.

Em caso de término do vínculo empregatício ou contrato com a Empresa por qualquer motivo, o membro da equipe continuará obrigado a proteger a confidencialidade das informações obtidas enquanto estava associado à Empresa. O membro da equipe deve mantê-las em estrito sigilo e não usá-las para benefício próprio ou de terceiros.

Comunicações empresariais e divulgação de informações

Todas as comunicações empresariais podem acabar se tornando públicas de várias formas, como, por exemplo, por solicitação do governo ou litígio. Portanto, todas as comunicações, incluindo os e-mails, devem ser feitas de forma profissional, de modo que, se analisadas por um terceiro, transmitam uma imagem favorável da Empresa e dos membros da equipe. Nas suas comunicações empresariais:

- Não use comentários difamatórios, ofensivos, racistas ou obscenos.
- Não inclua especulações ou opiniões pessoais negativas.
- Não declare conclusões jurídicas, a não ser que a pessoa responsável pela comunicação seja do Departamento Jurídico da Cencora.

Em obediência às leis de valores mobiliários e aos regulamentos da Bolsa de Valores de Nova York dos Estados Unidos, a Empresa tem o compromisso de fazer divulgações transparentes aos investidores. Todas as divulgações feitas pela Empresa aos acionistas ou à comunidade de investimentos têm que ser feitas somente por pessoas autorizadas e devem ser corretas e completas; e, quando aplicável, apresentar de forma irrestrita e completa nossa situação financeira e os resultados das operações em todos os aspectos relevantes.

Nenhum membro da equipe pode falar com a mídia sobre negócios, operações e clientes da Empresa, a menos que especificamente autorizado. Todas as consultas da mídia devem ser encaminhadas ao Vice-presidente de Comunicações Externas.

Mídias sociais

Mídias sociais incluem blogs, diários, sites pessoais, redes de contatos, sites de relacionamentos, fóruns e salas de bate-papo, tanto de membros da equipe quanto de terceiros.

O uso de mídias sociais cria certos riscos e impõe algumas responsabilidades. Ao usar as mídias sociais, os membros da equipe devem ser respeitosos, honestos e corretos e publicar somente conteúdo apropriado que não seja relacionado aos negócios da Empresa, a não ser quando especificamente autorizado. Em nenhuma circunstância os membros da equipe podem divulgar informações confidenciais ou exclusivas da Cencora em contas de mídias sociais.

Propriedade do patrimônio intelectual da Empresa

Ideias, descobertas, avanços e invenções dos membros da equipe também são ativos corporativos valiosos da Empresa. Assim sendo, os membros da equipe devem informar imediatamente à Empresa, por escrito e de forma adequada, todos os conceitos, ideias, descobertas, avanços, invenções, processos, melhorias e conhecimentos (coletivamente denominados "Propriedade Intelectual") que sejam concebidos, desenvolvidos ou implementados, individualmente ou em conjunto com outros membros da equipe, e que sejam relacionados aos negócios da Empresa ou aos trabalhos que façam para ou a pedido da Empresa durante o período de vínculo empregatício. Todo esse patrimônio intelectual é de propriedade da Empresa.

Ao concordar com este Código de Ética, os membros da equipe cedem todos os direitos de Propriedade Intelectual à Empresa, para seu uso e benefício exclusivos, sem remuneração adicional. Durante o vínculo empregatício e após seu término, por qualquer motivo, os membros da equipe ajudarão a Empresa, de todas as formas cabíveis (às custas da Empresa), a obter e proteger patentes, direitos autorais e outras formas de proteção da Propriedade Intelectual, mediante a assinatura e entrega de pedidos, cessões ou outros instrumentos, apresentação de provas e testemunhos, bem como a entrega de todos os desenhos, plantas, anotações e especificações que a Empresa considerar razoavelmente necessários.

40

Respeito pelos membros
da equipe e sua
segurança

Oportunidades iguais de contratação

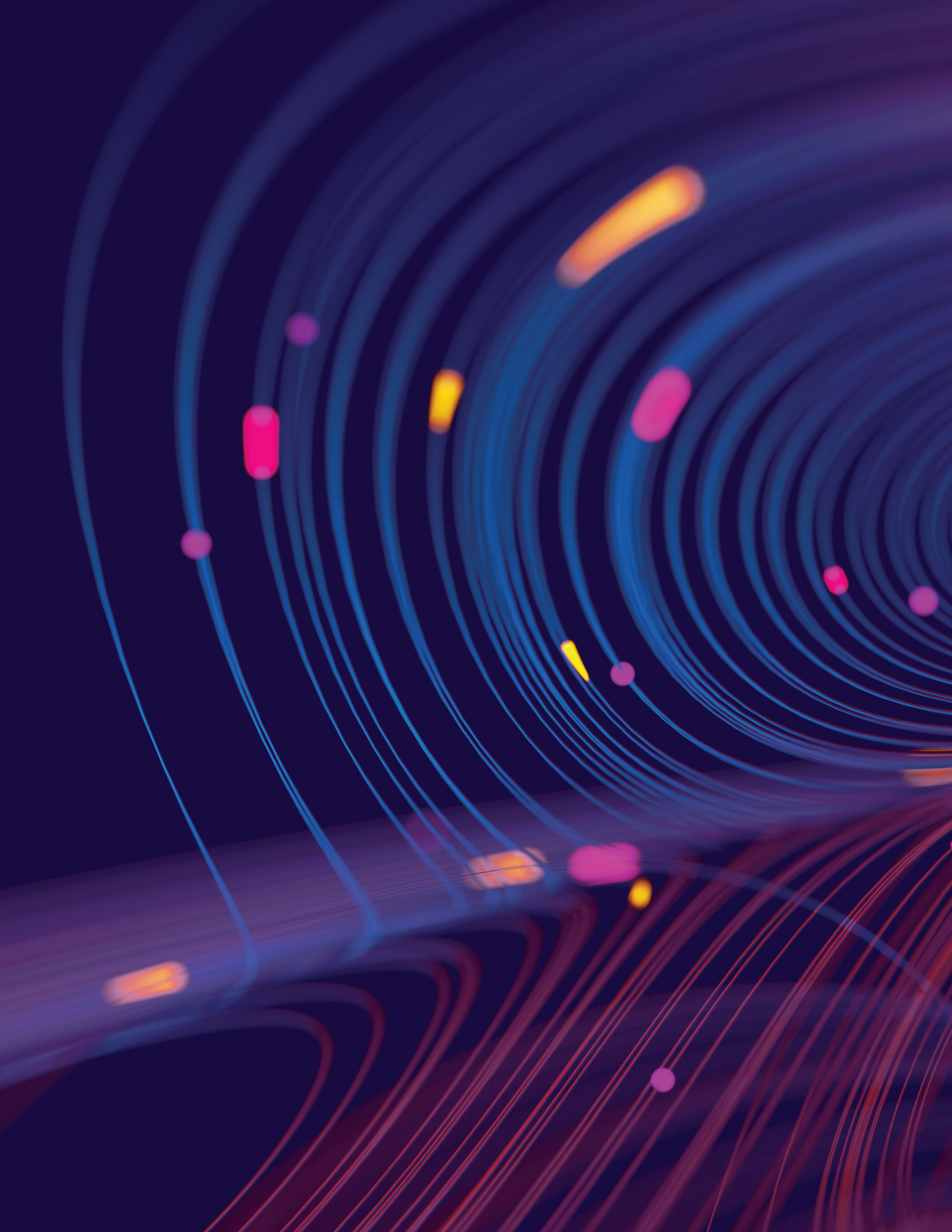
A Empresa tem o compromisso de proporcionar um ambiente de trabalho no qual as oportunidades sejam iguais para todos os membros da equipe e todos sejam tratados com justiça, dignidade e respeito. A Empresa é uma empregadora de igualdade de oportunidades em todas as suas políticas relativas ao recrutamento, contratação, transferências, promoções, remuneração, benefícios, demissões, retiradas de produtos e outros termos e condições empregatícios. Todas as políticas devem ser administradas sem distinção de raça, cor, religião, gênero sexual, orientação sexual, identidade de gênero, informações genéticas, nacionalidade, idade, estado civil, deficiência, situação militar ou pertencimento a qualquer outra classe protegida pelas leis aplicáveis. As decisões relacionadas ao quadro de membros da equipe devem ser tomadas com base em padrões objetivos de qualificação e desempenho individual no trabalho. Adicionalmente, a Empresa oferece acomodações razoáveis para candidatos e membros da equipe que precisem por motivos médicos ou religiosos conforme manda a lei.

Inclusão

A Empresa tem o compromisso de promover, em todo o mundo, um ambiente de trabalho que valorize a inclusão ao criar oportunidades para que todos os membros da equipe possam prosperar, expandir as oportunidades para pessoas com diferentes habilidades, causar um impacto positivo na comunidade e progredir com transparência e responsabilidade. Todos os membros da equipe têm a responsabilidade de criar uma cultura de inclusão no local de trabalho que priorize decisões inclusivas, um tratamento equitativo, a integração das diferenças, a segurança psicológica, a confiança e o pertencimento.

Assédio/violência no local de trabalho

A Empresa tem o compromisso de proporcionar um local de trabalho livre de assédio e intimidação, e seguro para todos os seus membros da equipe. A Empresa não tolera piadas degradantes ou humilhantes, insultos, intimidações, contato verbal ou físico de natureza sexual e outras condutas de assédio que interfiram no desempenho profissional de um indivíduo ou criem um ambiente de trabalho ameaçador, hostil ou ofensivo. A Empresa tem uma política de tolerância zero em relação à violência no ambiente de trabalho.



Abuso de substâncias

A Empresa tem o compromisso de manter um ambiente de trabalho livre de álcool ou drogas. É seu dever denunciar tais abusos para manter o ambiente de trabalho livre da influência de álcool e drogas ilegais. Se algum membro da equipe comparecer ao trabalho sob influência de álcool ou drogas ilícitas ou consumir, portar ou vender drogas ilícitas no horário de trabalho ou nas instalações da Empresa, estará sujeito a medidas disciplinares.

Alguns membros da equipe podem estar fazendo uso de medicamentos prescritos ou de venda livre que possam comprometer o julgamento ou as habilidades necessárias para o desempenho no trabalho. Caso tenha dúvidas sobre o efeito de tais medicamentos no seu desempenho ou observe alguém cujo desempenho pareça estar comprometido pelos efeitos de algum medicamento, consulte seu supervisor ou entre em contato com o programa SpeakUp. Ocasionalmente, o consumo de álcool pode ser permitido em eventos sociais patrocinados ou aprovados pela Empresa. Nesses casos, os membros da equipe devem consumir álcool com responsabilidade para evitar excessos e embriaguez.

Privacidade do membro da equipe

A Empresa tem o compromisso de proteger as informações pessoais, familiares e de saúde dos membros da equipe, abstendo-se de discutir assuntos particulares quando não houver uma necessidade legítima.

Exceto se exigido por lei, os membros da equipe não devem ter expectativa de privacidade em informações que enviam, recebem, acessam ou armazenam nos sistemas, dispositivos e redes da Empresa. A Empresa reserva-se o direito de analisar as comunicações feitas no ambiente de trabalho, inclusive, entre outras, atividades na internet, e-mails, mensagens instantâneas, mídias sociais e outras mensagens eletrônicas, armazenamento no computador e correio de voz, bem como o espaço de trabalho fornecido aos seus membros da equipe, a qualquer momento, de acordo com as leis aplicáveis.

44

Responsabilidade de cumprir o Código

A Empresa espera que seus líderes sirvam de exemplo e demonstrem o comportamento ético exigido pelo Código em todos os aspectos do trabalho e em todas as interações com os membros da equipe e o público. Para garantir a adesão ao Código, a Empresa exige que os membros de equipe o leiam anualmente, verifica os antecedentes de alguns deles, revê a conformidade dos contratos com o Código, investiga denúncias de violação e toma medidas disciplinares quando necessário.

Declaração anual de conhecimento do Código

Todos os executivos e membros da equipe são solicitados a confirmar sua adesão ao Código no momento da contratação. Há uma cópia do Código disponível no Centro, no portal SpeakUp e no site público da Cencora. A adesão a este Código, aos procedimentos e políticas da Empresa e a todas as leis aplicáveis é uma condição para ser contratado pela Empresa. Os membros da equipe são solicitados a reler o Código pelo menos uma vez ao ano.

Revisão de contratos

A Empresa exige que todos os contratos significativos sejam revistos por um advogado da Empresa antes de serem assinados. Essa análise auxilia a Empresa a:

- Evitar contratos inadequados ou ilegais.
- Identificar e minimizar disposições contratuais desfavoráveis.
- Celebrar contratos adequados às circunstâncias do negócio e em conformidade com o Código.

A análise jurídica também garante que o contrato seja assinado por um diretor ou membro da equipe da Empresa com nível adequado de autoridade.

O Departamento Jurídico criou modelos-padrão de contratos para certos assuntos, os quais podem ser usados sem análise jurídica desde que sigam as instruções que os acompanham. Qualquer desvio desses modelos-padrão requer análise jurídica.

Se precisar fazer uma análise jurídica ou esclarecer dúvidas relacionadas a um contrato, entre em contato com o advogado da sua subsidiária ou grupo operacional. Em certas situações, é altamente recomendável, ou obrigatório, ter um contrato por escrito. O advogado ou advogada da Empresa poderá ajudar você a determinar se há necessidade de um contrato por escrito.

Medidas disciplinares

A Empresa pode adotar medidas disciplinares contra você se concluir que:

- Você autorizou ou participou de atividades que violam o Código, as políticas e procedimentos da Empresa ou a lei.
- Você não denunciou uma violação do Código, das políticas e procedimentos da Empresa ou da lei.
- Você fez uma denúncia falsa de uma suspeita de violação para prejudicar ou retaliar outra pessoa.
- Você não participou de um treinamento obrigatório de conformidade e/ou não confirmou sua adesão a este Código.
- Você não cooperou com uma investigação ou mentiu durante uma investigação.
- Você retaliou alguém por denunciar uma suspeita de violação de boa-fé.

O tipo de medida dependerá da natureza, gravidade e frequência da violação, podendo incluir: advertência, trabalho monitorado, suspensão, redução de salário ou bônus, demissão e/ou demissão. Além disso, a Empresa poderá processar o membro da equipe transgressor a fim de recuperar ganhos ilegais e, se for o caso, buscar medidas legais contra o transgressor e outras partes envolvidas de acordo com as leis aplicáveis.

Se você tiver motivos para acreditar que um membro da equipe violou este Código, comunique imediatamente a violação por uma das opções de denúncia descritas neste Código.

Formulários de aprovação relacionados ao Código de Ética

Para simplificar o processo de denúncia e aprovação de possíveis conflitos relacionados ao Código de Ética, o Departamento de Conformidade fornece formulários eletrônicos no portal SpeakUp e no Centro. Esses formulários orientam os membros da equipe durante o processo de denúncia e aprovação.

Exemplos de formulários:

- Relatório de incidente para gerentes
- Gratificações e patrocínios comerciais
- Relatório de divulgação de conflito de interesses
- Solicitação de auditoria jurídica de prestador de serviço/fornecedor
- Relatório de incidente de privacidade
- Contratação de assessoria
- Relatório de incidente de regras de contratação: soluções de campo inovadoras

48

Contatos para
orientações e denúncias
relacionadas ao Código

Se você tiver dúvidas sobre o Código, as políticas e procedimentos ou outras orientações da Empresa, precisar de ajuda para saber como agir em determinada situação, tiver qualquer preocupação com algum aspecto das operações da Empresa ou com questões de conformidade e privacidade, tomar conhecimento ou suspeitar de alguma atividade inapropriada ou violação do Código ou de outra política da Empresa, entre em contato imediatamente com um destes recursos:

- Seu supervisor
- Líder do Departamento Jurídico e/ou de Conformidade local
- Diretor de Conformidade e Gestão de Riscos
- Diretor Jurídico

Você pode contatar o Diretor Jurídico ou os seguintes recursos nos endereços abaixo:

Diretora Jurídica

Elizabeth Campbell
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428, EUA

Telefone: 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Contato de suporte para conformidade

oooc@cencora.com

Contato de suporte para privacidade

privacy@cencora.com

Para consultas ou denúncias anônimas:

Denúncia on-line

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Canais de denúncia da Cencora por país

Estados Unidos	1.855.214.1479				
África do Sul	080.098.8815	Eslovênia	Apenas on-line	Países Baixos	800.0227093
Alemanha	800.1819284	Espanha	900.998.491	Peru	800.78126
Argentina	0800.345.3121	Filipinas	1800.1.322.0345	Polônia	800.005.040
Austrália	1800961479	Finlândia	800.412008	Portugal	800.180.750
Áustria	800.232959	França	0.800.90.94.74	Quênia	0800.211.225
Bélgica	0800.76.276	Geórgia	Apenas on-line	Reino Unido	0808.196.5791
Bielorrússia	Apenas on-line	Grécia	800.848.1693	República Eslovaca	0800.002.632
Brasil	0800.000.0475	Hong Kong	800.963.987	República Tcheca	800.810.924
Bulgária	80046249	Hungria	80.088.476	Romênia	0800.360.159
Canadá	1.855.214.1479	Índia	000.800.919.1226	Rússia	8.800.100.63.45
Cazaquistão	Apenas on-line	Irlanda	1800851273	Sérvia	Apenas on-line
Chile	800.914.302	Israel	1.809.399.871	Singapura	800.852.6921
China	400.120.0546	Itália	800.729.258	Suécia	020.12.70.35
Colômbia	01.800.5190402	Japão	0800.500.5703	Suíça	0800.225.153
Coreia do Sul	080.880.0362	Letônia	Apenas on-line	Tailândia	1800014575
Costa Rica	800.460.0028	Lituânia	8.800.00.314	Taiwan	00801.49.1609
Croácia	0800.790.011	Macedônia	Apenas on-line	Turquia	0800.621.2383
Dinamarca	80.83.02.60	Malásia	1.800.81.2630	Ucrânia	0800.801.419
Egito	Apenas on-line	México	800.681.9279	Uruguai	000.413.598.3951
Emirados Árabes Unidos	Apenas on-line	Noruega	800.62.319	Venezuela	212.3357785
Equador	1800001590	Nova Zelândia	0800.633.145	Vietnã	Apenas on-line

Confirmação de recebimento e entendimento

Declaro que cumprirei o Código de Ética e Conduta nos Negócios da Cencora.

Compreendo que se eu violar este Código, as políticas e procedimentos da Cencora e/ou qualquer lei ou regulamentação aplicável, estarei sujeito(a) a medidas disciplinares.

Buscarei orientação em questões de ética e conformidade quando não tiver certeza de quais ações devo tomar.

Declaro que não estou ciente de nenhum conflito de interesses ou atividade proibida, conforme estabelecido neste Código.

Declaro que não tenho conhecimento de nenhuma violação da lei aplicável ou do Código. Declaro que notificarei o Departamento de Conformidade, a equipe jurídica, outros recursos da Empresa identificados neste Código, o programa SpeakUp da Cencora no site cencoraspeakup.ethicspoint.com ou a linha direta do SpeakUp no meu país se eu tiver ou vier a ter conhecimento de alguma violação real ou suspeita das leis aplicáveis ou do Código, incluindo possíveis conflitos de interesses.

Assinatura

Nome em letra de forma

Data

ID de membro da equipe

Empresa/unidade da Cencora

Estamos unidos em nossa responsabilidade
de criar futuros mais saudáveis.