

The background of the entire page is an abstract, dynamic composition of flowing, wavy lines. These lines originate from the top left and sweep across the frame towards the bottom right. The color palette is dominated by deep blues and vibrant purples, with some areas showing a gradient from purple to a lighter, almost white-blue. The lines are closely packed in some areas, creating a sense of depth and movement, while other areas are more open. The overall effect is modern and energetic.

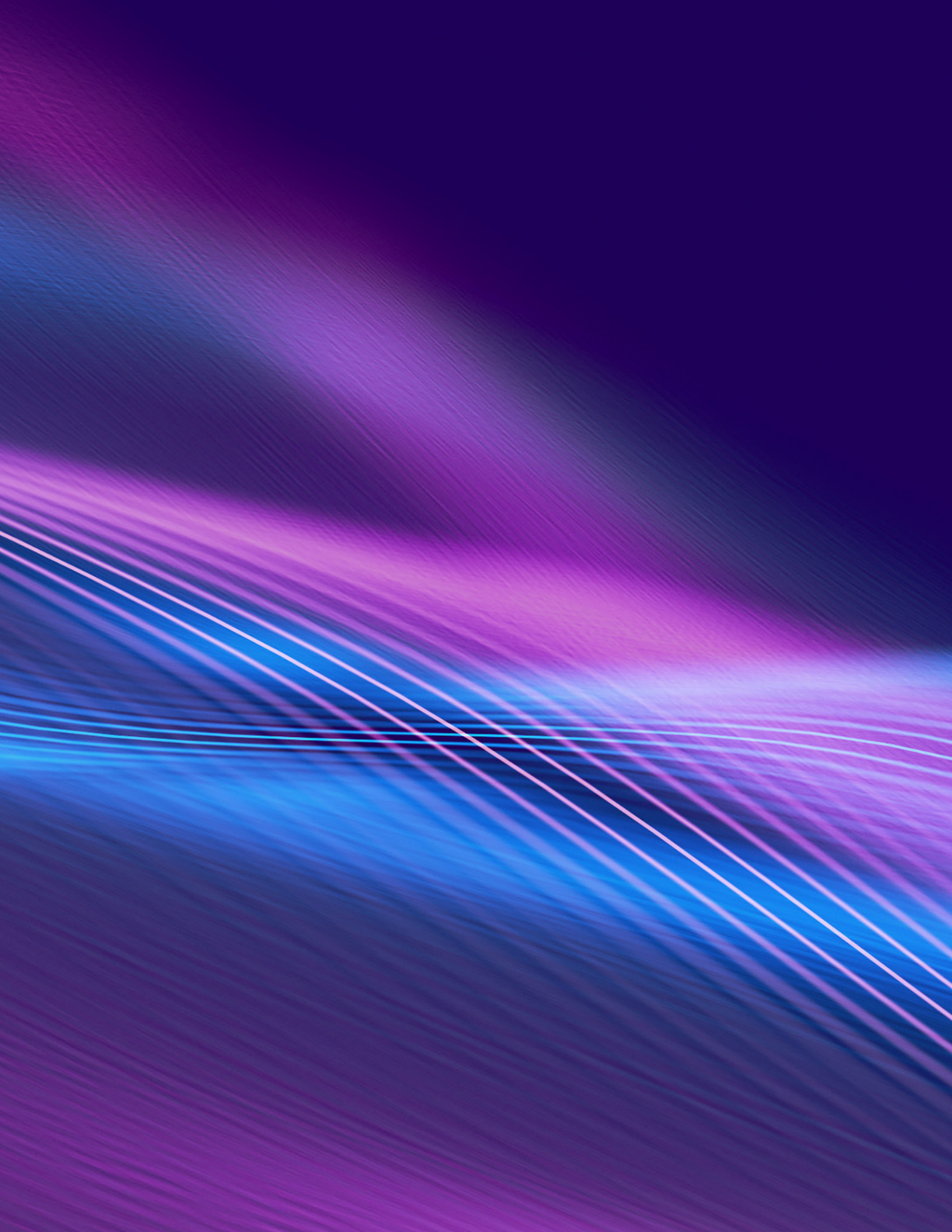
cencora

**Кодекс этики
и делового
поведения
2026**

Об этом Кодексе

Настоящий Кодекс является общим руководством по выполнению должностных обязанностей и функций в соответствии с действующими принципами деловой этики.

5	Приверженность компании Cencora
6	Сфера применения
7	Соблюдение нормативно- правовых требований
8	Руководящие принципы
10	Обращение за помощью и сообщения о нарушениях
18	Этичное поведение
28	Соблюдение законов
36	Защита и надлежащее использование активов компании
40	Уважение к сотрудникам и забота об их безопасности
44	Ответственность за соблюдение положений Кодекса
48	Контактные лица для получения указаний или предоставления отчетности в соответствии с Кодексом
51	Подтверждение



Наши обязательства



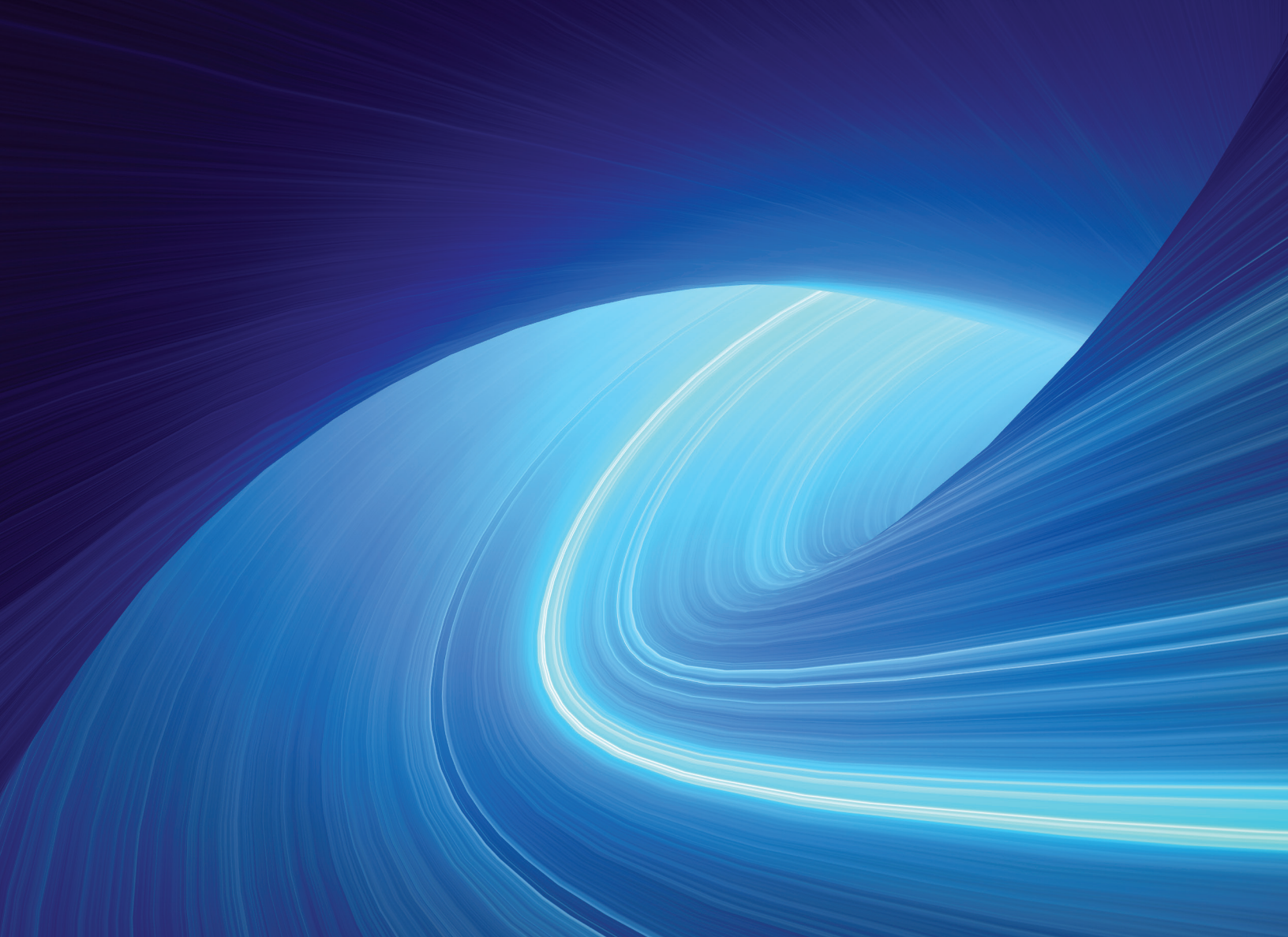
Боб Маух (Bob Mauch)
Президент и генеральный директор

По мере роста Cencora как международной организации наша коллективная ответственность за этическое и честное поведение и ведение бизнеса также продолжает расти. В то же время соблюдение требований становится все более сложным, поскольку законы, нормы и политики, которые мы должны соблюдать, также развиваются. Вот почему жизненно важно, чтобы каждый сотрудник нашел время внимательно изучить Кодекс этики и делового поведения этого года и подтвердил свою приверженность соблюдению Кодекса как части нашей культуры нормативно-правового соответствия.

Мы часто говорим о том, что в центре всего, что мы делаем, должны стоять наши клиенты и их пациенты, и это требует от нас ведения бизнеса с высочайшим уровнем добросовестности. Ежедневно по всему миру наши сотрудники работают с клиентами, поставщиками, заинтересованными сторонами и регулирующими органами, и крайне важно, чтобы мы проводили деловые операции добросовестно и честно. Настоящий Кодекс обеспечивает необходимую основу для ведения нашего бизнеса и определяет наши руководящие принципы.

От имени руководства и совета директоров Cencora я хотел бы поблагодарить вас за то, как вы воплощаете в жизнь принципы, изложенные в этом Кодексе. Прохождение ежегодного обучения и ознакомление с Кодексом — это два важных способа внести свой вклад в поддержание культуры нормативно-правового соответствия в компании Cencora. Также крайне важно пользоваться программой SpeakUp, если поведение или деятельность вызывает у вас сомнения относительно их этичности, уместности или соответствия ключевым принципам нашего Кодекса.

Благодарим вас за неизменную приверженность нормативно-правовому соответствию, этическому принятию решений и достижению нашей общей цели.



Сфера применения

Являясь одной из крупнейших компаний, оказывающих услуги в области фармацевтики, компания Sencora, включая ее филиалы и дочерние предприятия (далее «Компания»), стремится к достижению своих деловых целей при реализации высоких этических стандартов и соблюдении всех применимых законов, норм и правил. Для выполнения этих обязательств Компанией был разработан Кодекс этики и делового поведения.

Все директора, начальники подразделений и сотрудники Компании (в настоящем Кодексе обозначаемые как «сотрудники») должны понимать правовые стандарты и этические принципы этого Кодекса и следовать им. Кроме того, необходимо вести себя в высочайшей степени добросовестно и честно и соблюдать все соответствующие законы, нормы и правила.

Соблюдение нормативно-правовых требований

Настоящий Кодекс представляет собой общее руководство для выполнения профессиональных обязанностей в соответствии с этическими принципами и действующими законами. Кодекс ежегодно обновляется и при необходимости дополняется, отражая актуальные корпоративные практики и процедуры Компании.

Кодекс не может охватить все этически значимые вопросы, которые могут возникнуть в рамках ведения нашей деятельности. Если вам требуется помощь в разъяснении ваших этических обязательств, вы можете обратиться к своему руководителю или к одному из сотрудников отдела нормативно-правового соответствия, указанных в настоящем документе.

Помимо выполнения требований Кодекса, сотрудники обязаны соблюдать и другие принятые Компанией правила, процедуры и руководящие принципы.

Кроме того, в каждой действующей компании, подразделении или отделе Компании могут действовать дополнительные правила и процессы, регулирующие этические и правовые обязательства сотрудников.

Периодически для вас будут организовываться квалификационные семинары по вопросам применения положений Кодекса, а также других корпоративных политик и процедур.

Кодекс не составлен как и не представляет собой трудовой договор и не предоставляет гарантию трудоустройства.



Руководящие принципы

Кодекс отражает приверженность Компании нашей общей цели: **Нас всех объединяет одно — ответственность за создание более здорового будущего.**

В достижении этой цели мы руководствуемся следующими принципами:

Интересы людей превыше всего.

Мы отдаем приоритет здоровью и благополучию людей как внутри, так и вне компании Сепсога.

- Предоставляем сотрудникам возможность добиваться превосходных успехов и строить успешную карьеру.
- Слушаем и стараемся, чтобы другие чувствовали, что их слышат.
- Подходим к общению с клиентами и партнерами индивидуально и искренне.
- Работаем, думая о клиентах и пациентах.

Участвуйте в принятии решений.

Мы призываем всех выдвигать новые идеи.

- Готовы экспериментировать и творить.
- Стремимся быть деятельными, а не самонадеянными.
- Принимаем прогрессивные изменения.
- Понимаем, что наши самые сильные идеи рождаются благодаря единству.

Цените индивидуальность. Действуйте сообща.

На пути к общей цели мы ценим вклад каждого.

- Ищем разнообразные глобальные перспективы.
- Устраняем разрозненность.
- Предоставляем каждому возможность внести свой вклад.
- Способствуем сотрудничеству.

Думайте масштабно. Будьте скромны.

Мы стремимся вводить инновации и решать новые задачи, понимая, что успех не гарантирован, и не воспринимая его как должное.

- Уверены, что можем добиться успеха.
- Осознаем важность и значимость нашей работы.
- Берем на себя осознанные, просчитанные риски.
- Принимаем неудачи и двигаемся дальше.

Говорите правду. Говорите ее без промедления.

Мы действуем прозрачно и с уважением во всех аспектах нашей работы.

- Общаемся открыто и честно.
- Отвечаем за свои действия.
- Готовы к трудным разговорам.
- Несем ответственность за свои ошибки и двигаемся вперед с сочувствием и добротой.

Объединяйтесь вокруг клиентов.

Наша важная роль в здравоохранении требует, чтобы каждый сотрудник работал, думая о нуждах клиентов и пациентов.

- Признаем, что все мы влияем на клиентов.
- Понимаем неотложность и важность потребностей клиентов.
- Знаем, что в нашем деле нет мелочей.

10

Обращение за
помощью и сообщения
о нарушениях

Каждый сотрудник Компании обязан соблюдать основные принципы этического поведения. Для эффективной деятельности Компании в соответствии с Кодексом и всеми применимыми законами все сотрудники должны незамедлительно сообщать Компании о любых возможных нарушениях Кодекса, применимых к Компании законов, норм, правил и политик Компании.

Есть множество способов, с помощью которых вы можете сообщить Компании о возникающих проблемах. Программа нормативно-правового соответствия Cencora закрепляет отказ от наказания или принятия ответных репрессивных мер в отношении сотрудников, добросовестно сообщивших о нарушении этических норм.

Иногда сотруднику требуется получить разъяснение пунктов Кодекса, политик и процедур Компании либо получить иные указания или информацию о действиях в рамках предписаний в определенной ситуации, выразить свое отношение к какой-либо из сторон деятельности Компании или рассказать о подозрениях в неправомерных действиях или нарушении Кодекса и других политик Компании. В этих случаях сотрудник должен незамедлительно связаться с любым из перечисленных ниже лиц:

- ваш непосредственный начальник;
- сотрудник/руководитель отдела нормативно-правового соответствия или юридического отдела;
- главный специалист по соблюдению нормативно-правовых требований и управлению рисками;
- отдел нормативно-правового соответствия: oooc@cencora.com;
- главный юрисконсульт.

Контакты главного юрисконсульта:

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

Анонимные запросы и сообщения

Компания предлагает возможность сообщать о нарушениях на горячую линию, работающую 24 часа в сутки, 7 дней в неделю. Горячая линия называется SpeakUp и предоставляется через NAVEX, третью сторону, которая управляет программой SpeakUp. Не молчите, если вам станет известно о потенциально неэтичном поведении, правонарушении, неправомерных действиях или действиях, противоречащих Кодексу этики и делового поведения или любой другой политике компании Censora по соблюдению нормативно-правовых требований. Если это разрешено законодательством страны, анонимный запрос или сообщение о случаях неэтичного поведения можно подать следующими способами:

Контактная информация компании Censora, по странам

США	1.855.214.1479				
Австралия	1800961479	Италия	800.729.258	Сербия	Только онлайн
Австрия	800.232959	Казахстан	Только онлайн	Сингапур	800.852.6921
Аргентина	0800.345.3121	Канада	1.855.214.1479	Словацкая Республика	0800.002.632
Беларусь	Только онлайн	Кения	0800.211.225	Словения	Только онлайн
Бельгия	0800.76.276	Китай	400.120.0546	Тайвань	00801.49.1609
Болгария	80046249	Колумбия	01.800.5190402	Таиланд	1800014575
Бразилия	0800.000.0475	Коста-Рика	800.460.0028	Турция	0800.621.2383
Великобритания	0808.196.5791	Латвия	Только онлайн	Украина	0800.801.419
Венгрия	80.088.476	Литва	8.800.00.314	Уругвай	000.413.598.3951
Венесуэла	212.3357785	Македония	Только онлайн	Филиппины	1800.1.322.0345
Вьетнам	Только онлайн	Малайзия	1.800.81.2630	Финляндия	800.412008
Германия	800.1819284	Мексика	800.681.9279	Франция	0.800.90.94.74
Гонконг	800.963.987	Нидерланды	800.0227093	Хорватия	0800.790.011
Греция	800.848.1693	Новая Зеландия	0800.633.145	Чехия	800.810.924
Грузия	Только онлайн	Норвегия	800.62.319	Чили	800.914.302
Дания	80.83.02.60	Объединенные Арабские Эмираты	Только онлайн	Швейцария	0800.225.153
Египет	Только онлайн	Перу	800.78126	Швеция	020.12.70.35
Израиль	1.809.399.871	Польша	800.005.040	Эквадор	1800001590
Индия	000.800.919.1226	Португалия	800.180.750	ЮАР	080.098.8815
Ирландия	1800851273	Россия	8.800.100.63.45	Южная Корея	080.880.0362
Испания	900.998.491	Румыния	0800.360.159	Япония	0800.500.5703

Сообщения через интернет

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Программа SpeakUp предоставляет возможность анонимно сообщать о происшествиях, связанных с фактическими или предполагаемыми неправомерными, незаконными или дискриминационными действиями (например, мошенничество, кража, дискриминация, нарушение политик нормативно-правового соответствия, программ обеспечения безопасности или нормативно-правовых актов, включая требования Управления США по санитарному надзору за качеством пищевых продуктов и медикаментов (U.S. Food and Drug Administration, FDA), Управления по борьбе с наркотиками (Drug Enforcement Agency, DEA) или требования государственных программ здравоохранения, антимонопольных законов, нарушение политики в отношении насилия на рабочем месте или политики запрета применения ответных репрессивных мер). Сообщения о нарушениях можно оставлять анонимно.

Каждый позвонивший может в любой момент узнать статус своего сообщения. Через портал SpeakUp можно также получить ответ на вопрос или направить предложение касательно принципов Кодекса, а также узнать о том, как Кодекс может помочь в выполнении повседневных обязанностей.

Расследования и реагирование на сообщения о нарушениях

Компания Cencora серьезно относится к вопросам этики и нормативно-правового соответствия. Все сообщения о возможных нарушениях настоящего Кодекса, политик и процедур Компании, а также применимых законов и нормативно-правовых актов расследуются своевременно и конфиденциально. Все сотрудники обязаны оказывать содействие в проведении любого организованного или проводимого Компанией расследования или аудита. Компания может принимать дисциплинарные меры против любого сотрудника, не сотрудничающего с расследованием или препятствующего расследованию, в том числе лгущего во время расследования.

В некоторых странах могут применяться особые правила, касающиеся процедуры расследования по внутреннему сообщению. В случае сомнений обращайтесь к руководителю местного отдела нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела.

Если расследование подтвердит факт нарушения настоящего Кодекса, политик и процедур Компании или применимых законов и норм, Компания примет соответствующие корректирующие и дисциплинарные меры.

В компании Cencora есть процедуры аудита, мониторинга и оценки риска, которые позволяют нам оценивать эффективность программы нормативно-правового соответствия, выявлять новые возможные риски, испытывать существующие средства управления и применять корректирующие меры по мере необходимости. Главный специалист по соблюдению нормативно-правовых требований и управлению рисками оценивает эффективность программы нормативно-правового соответствия, утверждает план аудита и выделяет ресурсы для проверки рисков и обеспечения нормативно-правового соответствия операций в рамках компании Cencora.

Сообщения о нарушениях и защита сотрудников от преследований за такие сообщения

Политика Компании запрещает применять ответные репрессивные меры в отношении сотрудников, добросовестно сообщивших Компании о фактических или предполагаемых нарушениях ее политик, Кодекса, правил или применимого законодательства. «Добросовестным» сообщением о нарушении является предоставление всей соответствующей информации о предполагаемом нарушении, которую вы считаете правдивой. Политика Компании также запрещает применение ответных репрессивных мер в отношении лиц, добросовестно принимающих участие в расследованиях Компании по поводу нарушений этических норм или нормативно-правового соответствия.

Сотрудники Компании, получившие сообщение о нарушении закона, политик или процедур Компании, а также настоящего Кодекса, должны направить сообщение ответственным специалистам и обеспечить уважительное отношение к сообщившему лицу на протяжении всего процесса расследования.

Это обязательство относится также и к анонимным сообщениям. Всем лицам, отвечающим за расследование сообщения, поданного через программу SpeakUp, следует знать, что политика Компании запрещает принятие ответных репрессивных мер в отношении лица, добросовестным образом сообщившего о нарушении, если в процессе расследования установлена его личность.

В отношении обвинений в применении ответных мер будет организована проверка и приняты соответствующие корректирующие меры, если эти обвинения будут подтверждены. К лицам, причастным к таким преследованиям, могут быть применены дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения.

Если в отношении вас или других лиц, добросовестно сообщивших о предполагаемом или фактическом нарушении закона, политик и процедур Компании, Кодекса или нормативно-правовых требований, были приняты ответные репрессивные меры, сообщите об этом руководителю местного отдела нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела, главному специалисту по соблюдению нормативно-правовых требований и управлению рисками, главному юрисконсульту или отправьте сообщение через программу SpeakUp.

Компания очень серьезно относится к своим обязательствам по защите сотрудников, сообщивших о нарушениях, от преследований. От всех руководителей и сотрудников мы ждем своевременных сообщений о любых подозрениях относительно нарушений законодательства, Кодекса или политик и процедур Компании. Опасение по поводу применения ответных мер не снимает с вас обязанности сообщать Компании о предполагаемых нарушениях.

У руководителей есть дополнительные обязанности

Честное и принципиальное ведение дел — это наша общая обязанность. От руководителей мы ожидаем, что они станут примером для подражания. Как руководитель, вы обязаны:

- создать культуру нормативно-правового соответствия, при которой сотрудники понимают свои обязанности, чувствуют себя комфортно, сообщая о проблемах, и не опасаются возмездия;
- поощрять этическое поведение и нормативно-правовое соответствие, лично руководя мерами по обеспечению нормативно-правового соответствия;
- учитывать работу по обеспечению нормативно-правового соответствия при оценке и вознаграждении сотрудников;
- убедиться, что сотрудники понимают, что коммерческие результаты никогда не бывают важнее, чем этическое поведение и соблюдение политик компании Cencora.

Вы также должны работать над созданием позитивной рабочей среды, в которой сотрудникам будет комфортно обращаться за помощью и сообщать о проблемах, связанных с нарушением настоящего Кодекса, политик Компании или законов. Вы должны быть внимательны к любым ситуациям и действиям, которые идут вразрез с буквой и духом Кодекса или политик Компании или могут нанести ущерб репутации Компании. Вы как руководитель должны немедленно принимать меры для устранения таких ситуаций. Как руководитель, вы обязаны:

- убедиться, что ваши сотрудники понимают свои обязанности, закрепленные в Кодексе, политиках Компании и законодательстве;
- обсудить Кодекс со своими сотрудниками и подчеркнуть важность этического поведения, соблюдения Кодекса, политик Компании и законодательства;
- стремиться к повышению собственной инклюзивной лидерской компетенции;
- следить за тем, чтобы ваши сотрудники знали, что могут обращаться к вам с вопросами и проблемами, не опасаясь ответных репрессивных мер, и что вы будете слушать и реагировать должным образом;
- всегда реагировать на любое ненадлежащее поведение или ответные репрессивные меры в отношении сотрудников;
- не принимать ответных репрессивных мер в отношении сотрудника, который добросовестно сообщил о проблеме или нарушении лицам, не входящим в его вертикаль подчинения, или использовал программу SpeakUp Компании;
- не поощрять и не подталкивать сотрудников к достижению коммерческих результатов за счет неэтичного поведения или нарушения Кодекса, политик Компании или законодательства;
- действовать незамедлительно для предотвращения нарушения Кодекса, политик Компании и законов подчиненными;
- давать советы и рекомендации по толкованию Кодекса, соблюдать и поддерживать требования Кодекса.



Если вам, как руководителю, задают вопросы или высказывают опасения, связанные с Кодексом или политикой Компании, внимательно выслушайте сотрудника, уделив ему необходимое внимание. Попросите представить разъяснения и дополнительную информацию. По возможности ответьте на возникшие вопросы, однако вы не обязаны дать немедленный ответ. Если вам требуются дополнительные руководящие указания, обратитесь к руководителю местного отдела нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела или отправьте сообщение через программу SpeakUp.

Что произойдет, если вы нарушите Кодекс?

Для поддержания стандартов деловой этики мы должны соблюдать Кодекс, политики и процедуры Компании, а также применимые законы и нормы. Нарушения Кодекса не только наносят ущерб репутации компании Sencora в сообществах, в которых мы ведем деятельность, но и могут быть незаконными. В ответ на каждое нарушение компания Sencora примет соответствующие дисциплинарные или корректирующие меры вплоть до увольнения. Кроме того, вовлеченные в нарушение сотрудники могут быть оштрафованы государственными органами или понести личную уголовную или гражданскую ответственность.

18

Этичное поведение

Предотвращение мошенничества и сообщение о нем

Политика компании запрещает мошеннические действия в любой форме. Мошенничество может иметь различные формы, но, по сути, является намеренным обманом. Мошенническая деятельность не только аморальна и нарушает принципы данного Кодекса, но, как правило, незаконна, и нарушитель может быть привлечен к гражданской и/или уголовной ответственности. К мошенничеству относится, помимо прочего, следующее:

- нецелевое использование имущества Компании;
- хищение или подделка документов;
- нарушение требований к транзакциям и отчетности и общепринятых правил бухгалтерского учета;
- сознательно неточное подтверждение, что контрольная среда Компании эффективно функционирует в соответствии с законом Сарбейнса-Оксли, если это не так;
- фальсификация деловой документации или финансовой отчетности Компании;
- выплата откатов клиентам или источникам привлечения клиентов, чтобы повлиять на применение рецептурных препаратов, распространяемых бизнес-подразделением Компании.

Выявление любых фактов мошенничества приведет к наложению серьезных дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения вовлеченных сотрудников; также возможно уголовное преследование.

Честное ведение бизнеса

Сотрудники должны честно взаимодействовать с клиентами, поставщиками, конкурентами Компании, а также между собой. Сотрудники не должны получать выгоду путем манипуляции, сокрытия, злоупотребления конфиденциальной информацией, искажения фактов или применения любой другой недобросовестной деловой практики. Сотрудникам следует внимательно относиться к предоставлению информации во избежание ложных, вводящих в заблуждение или пренебрежительных высказываний о наших конкурентах.

Сотрудники обязаны соблюдать применимое антимонопольное и конкурентное законодательство стран, в которых Компания осуществляет свою деятельность. Если ваша работа связана с продажами, маркетингом, продвижением, закупками или снабжением, важно, чтобы вы понимали, как антимонопольное и конкурентное законодательство влияет на вашу повседневную работу, и избегали поведения, которое может создать даже видимость нарушения.

Антимонопольное законодательство может быть сложным для понимания; его нарушение влечет за собой серьезные наказания (как гражданские, так и уголовные) для вовлеченных сотрудников и компании Cencora. Если ваша работа связана с продажами, маркетингом, продвижением, закупками или снабжением, вы должны ознакомиться с этими законами и понять все их аспекты, касающиеся вашей работы. За дополнительной информацией и с вопросами о конкретных правилах, применимых к вашей работе, обращайтесь к главному юрисконсульту компании Cencora, главному специалисту по соблюдению нормативно-правовых требований и управлению рисками, руководителю отдела нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела, обслуживающего ваше подразделение.

Предотвращение конфликтов интересов

Работа в компании Cencora — это наша первоочередная обязанность. Сотрудники должны принимать объективные решения и эффективно работать в интересах компании Cencora. Все деловые отношения подразумевают честность и высочайший уровень деловой этики. Следует избегать любых взаимодействий и договоренностей, противоречащих обязанностям сотрудника перед компанией Cencora. Избежание конфликта интересов означает, что решения и действия сотрудников должны быть направлены на то, чтобы не допустить фактического, возможного или предполагаемого конфликта интересов.

К конфликтам интересов могут относиться следующие ситуации:

- сотрудник раньше работал на конкурента, или его родственник работает на конкурента либо поставляет продукцию или оказывает услуги компании Cencora; или
- сотрудник раньше работал в государственном учреждении, или его родственник работает в государственном учреждении; или
- родственник сотрудника состоит в совете директоров клиента, поставщика или конкурента компании Cencora.

Владение другими предприятиями

Сотрудникам компании Cencora не следует иметь прямого или косвенного «значительного финансового интереса» ни в какой компании, ведущей бизнес с компанией Cencora или являющейся ее конкурентом, поскольку это может привести к конфликту интересов.

Кроме того, сотрудникам запрещается без предварительного согласования вести бизнес Компании с коммерческой организацией, в которой их близкие родственники имеют долю участия более 5 %.

Работа в совете директоров и консультативных советах другой организации

Сотрудник компании Cencora может быть директором другой организации только в том случае, когда такая работа не влияет негативно на его способность выполнять свои обязанности перед компанией Cencora и/или не создает конфликта интересов. Прежде чем принять назначение в совет или комитет любой организации, осуществляющей деятельность в сфере, в которой ведет свой бизнес компания Cencora, сотрудники компании Cencora должны следовать процедуре раскрытия информации.

Работа на другую компанию и отношения с другой компанией

Мы несем ответственность перед компанией Cencora, и наш приоритет — это наши служебные обязанности в компании Cencora. Любая деятельность, не связанная с работой в компании Cencora, что включает в себя вторую работу в другой компании, оплачиваемую или неоплачиваемую, самозанятость или волонтерскую деятельность, должна осуществляться отдельно от работы в компании Cencora. Сотрудники компании Cencora не имеют права участвовать в какой-либо оплачиваемой деятельности в сфере, в которой ведет свой бизнес компания Cencora, без предварительного письменного разрешения компании Cencora.

Маркетинговые практики: предоставление правдивой и достоверной информации при продвижении продукции

Важной составляющей стремления компании Sencora вести бизнес честно и этично является точность и правдивость наших маркетинговых материалов и других сообщений. Все маркетинговые материалы и сообщения Sencora должны соответствовать следующим стандартам:

- Представлять себя и компанию Sencora честно, защищать нашу репутацию этичной и заслуживающей доверия организации.
- Делать только правдивые, точные и не вводящие в заблуждение заявления о товарах, услугах и ценах Sencora.
- Любые заявления должны быть надлежащим образом подтверждены соответствующими медицинскими, научными или другими доказательствами.
- Не делать заявлений, вводящих в заблуждение относительно возможного влияния продукции или услуг компании Sencora на окружающую среду или общество.
- При информировании о преимуществах продуктов и услуг компании Sencora не допускать пренебрежительных, ложных или вводящих в заблуждение заявлений о конкурентах Sencora.
- Не использовать вводящую в заблуждение, несправедливую или неприемлемую сравнительную рекламу.
- Никогда не пытаться ненадлежащим образом вмешиваться в добросовестные отношения между пациентами и медиками и не влиять на независимость медицинских решений, принимаемых этими медиками.

Все маркетинговые материалы компании Sencora должны соответствовать требованиям Кодекса, маркетинговой политики Sencora, включая процессы проверки и утверждения решений, изложенные в этой политике, а также требованиям всех других применимых политик компании Sencora и иных действующих законов и нормативных актов.

Подарки, питание и другие знаки гостеприимства

Обмен подарками с клиентами/поставщиками

Компания и ее сотрудники не могут предоставлять или предлагать подарки и другие виды поощрений в качестве способа оказания ненадлежащего влияния на деловые отношения и на получение коммерческих результатов. Сотрудники не должны прямо или косвенно предлагать, запрашивать или принимать что-либо в личных интересах от какого-либо лица, которое сотрудничает или желает сотрудничать с Компанией, в обмен на закупку, рекомендацию или организацию закупки продукции или услуг или на обязательство продолжать закупку продукции или услуг. Запрещается давать и получать наличные выплаты или денежные эквиваленты (например, подарочные карты или подарочные сертификаты).

Деловые обеды и знаки гостеприимства

За исключением описанных ниже ограничений, применяемых в отношении государственных служащих и/или работников здравоохранения, и в соответствии с применимыми требованиями других политик и процедур бизнес-подразделений, сотрудники могут в разумных пределах оплачивать клиентам и поставщикам или получать от них связанные с коммерческой деятельностью обеды и ужины, прохладительные напитки и/или развлекательные мероприятия, которые:

- носят несистематический характер;
- были произведены не по требованию клиента, поставщика или сотрудника;
- не влияют и не могут обоснованно рассматриваться как влияющие на деловые решения;
- предоставляются в обстановке, способствующей установлению делового общения, и по своему характеру являются таковыми, не будучи роскошными, чрезмерными или неуместными.

Сотрудники должны направлять любые вопросы о том, допустимы ли конкретные деловые обеды или знаки гостеприимства в соответствии с настоящим Кодексом и применимыми политиками компании Cersora, руководителю местного отдела нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела.

Работники здравоохранения: обмен подарками, деловые обеды и знаки гостеприимства

Сотрудники могут устраивать обеды и ужины, предоставлять другие знаки гостеприимства работникам здравоохранения, в частности специалистам в области снабжения негосударственных больниц и аптек, только при определенных обстоятельствах и в соответствии с применимыми требованиями других политик и процедур бизнес-подразделений. Сотрудники не могут дарить подарки работникам здравоохранения или их персоналу за исключением тех случаев, когда такие подарки соответствуют требованиям настоящего Кодекса и любой применимой политики компании Cersora и заранее одобрены отделом нормативно-правового соответствия. Сотрудники вправе иногда предоставлять работникам здравоохранения продукт, который имеет отношение исключительно к медицинской или фармацевтической практике, является недорогим, целесообразным и был одобрен отделом нормативно-правового соответствия. Кроме того, при планировании или организации курсов непрерывного медицинского образования, других подобных семинаров или образовательных программ для работников здравоохранения сотрудники должны соблюдать применимые требования политик и процедур бизнес-подразделений, а также согласовывать свои действия с руководителем местного отдела нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела и получить его рекомендации по соответствию всем действующим отраслевым нормам.

Государственные служащие: обмен подарками, деловые обеды и знаки гостеприимства

Предоставление сотрудниками знаков гостеприимства государственным служащим строго регулируется законами, нормами и правилами. Политика компании Cencora запрещает дарить подарки или оказывать знаки гостеприимства государственным служащим без предварительного уведомления и одобрения отдела нормативно-правового соответствия. Процедура получения предварительного одобрения и другая информация о допустимых отношениях с государственными служащими изложена в применимых политиках и процедурах бизнес-подразделений. Для получения дополнительных указаний по этой важной теме обращайтесь к руководителю местного отдела нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела.

Пожертвования и спонсорство

На пожертвования, спонсорство клиентов / отраслевое спонсорство, розыгрыши призов и подарки от фирмы налагаются определенные налоговые обязательства и юридические/нормативные ограничения. Эти действия следует выполнять в соответствии с применимыми политиками и процедурами бизнес-подразделений. Спонсирование соответствующих коммерческих отраслевых мероприятий должно быть утверждено вашим руководителем и не противоречить данному Кодексу. Отраслевые спонсирования, которые могут быть восприняты как потенциальный конфликт интересов или противоречить любым другим требованиям данного Кодекса, должны быть представлены на рассмотрение в отдел нормативно-правового соответствия с использованием отчета о раскрытии конфликта интересов. В случае сомнений обратитесь в отдел нормативно-правового соответствия по адресу ооc@cencora.com.

В. Мое подразделение хотело бы спонсировать благотворительное мероприятие, организованное одним из наших клиентов. Нужно ли нам запрашивать разрешение у отдела нормативно-правового соответствия?

О. Да. Перед принятием решений о спонсорстве мероприятий с участием клиентов или представителей отрасли, которое может рассматриваться как потенциальный конфликт интересов или противоречить требованиям настоящего Кодекса или других политик компании Cencora, такое спонсорство должно быть рассмотрено и одобрено отделом нормативно-правового соответствия и организацией корпоративного гражданства Cencora.

Подарки сотрудникам от Компании

Любые подарки по случаю служебных юбилеев, вознаграждения по итогам работы и признания предоставляются через True Blue, комплексную программу признания достижений сотрудников компании Cencora (доступ через Centro). В определенных компаниях или регионах, где программа True Blue недоступна, могут использоваться местные программы. Для подарков, предоставляемых в рамках программы True Blue или любой ее местной альтернативы, требуется одобрение руководства, но не требуется одобрение отдела нормативно-правового соответствия.

Подарки, услуги и платежи за мероприятия могут быть предоставлены сотрудникам за счет Компании, если они отвечают политикам и процедурам конкретного бизнес-подразделения. Подарки сотрудникам Компании должны соответствовать действующим законам и стандартам поведения, изложенным в данном Кодексе.

Вопросы относительно соответствующего обмена подарками или другими поощрениями между сотрудниками Компании следует адресовать вашему руководителю.

В. Я хотел бы вручить сотруднице в моей команде iPad в качестве признания эффективности ее работы в прошлом месяце. Нужно ли мне подавать запрос на утверждение через отдел нормативно-правового соответствия?

О. В этом вопросе есть две части. Во-первых, iPad не является «подарком», потому что он предоставляется сотруднику как признание трудовых результатов. Это разновидность компенсации. Во-вторых, вознаграждение и признание на основе результатов труда должны оформляться через True Blue или в рамках соответствующей местной процедуры, если программа True Blue недоступна.

Поддержка политических партий и кандидатов

Ни при каких обстоятельствах прямо или косвенно Компания не может потребовать от сотрудников поддержать комитет политических действий компании Cencora, политические партии или отдельных кандидатов на государственную должность.

Компания Cencora поощряет личное участие сотрудников в политических процессах, но частная политическая деятельность должна осуществляться только в свободное от работы время и за счет собственных средств сотрудников. Важно не допустить, чтобы сложилось впечатление, что вы действуете от имени Компании или иным образом представляете ее при осуществлении частной политической деятельности. В случае личного участия в политической деятельности сотрудникам запрещается использовать имущество Компании или делать это в рабочее время.

Сотрудничество с государственными учреждениями

Компания осуществляет сотрудничество со многими правительственными организациями, чиновниками и служащими различного ранга, в том числе федеральными, находящимися в ведомстве штатов и местными учреждениями и больницами США. Компания также ведет дела с правительственными организациями, чиновниками и служащими за пределами США. Учитывая двойную роль правительств как регулирующих органов и клиентов Компании, крайне важно, чтобы сотрудники соблюдали все законы, нормы и принципы, применимые к государственным контрактам в данном конкретном регионе. Подробное руководство см. в Кодексе этики и делового поведения при заключении правительственных контрактов.

При ведении бизнеса с американскими федеральными, региональными, местными и иностранными правительственными организациями и должностными лицами применяются специальные нормы и правила. Поэтому важно предпринять необходимые шаги, чтобы понять и соблюдать требования учреждения, с которым осуществляется сотрудничество.

При взаимодействии с правительственными учреждениями и должностными лицами избегайте любых конфликтов интересов и поведения, которое может быть воспринято как неподобающее. Любые, даже непреднамеренные, попытки влияния на государственных работников и служащих посредством платежей, подарков или других поощрений запрещены законами различных стран, включая Закон Великобритании о взяточничестве и Закон США о борьбе с коррупцией за рубежом. Более того, как далее подробно изложено в Кодексе, вам запрещено предлагать что-либо ценное физическим или юридическим лицам, чтобы побудить их приобрести или порекомендовать приобретение, а также предоставить рекомендации относительно целесообразности приобретения любых видов медицинских товаров или услуг, оплата за которые полностью или частично вносится за счет средств Medicare, Medicaid или иной государственной программы здравоохранения в США и других странах.

Кроме того, необходимо убедиться, что вся коммерческая документация по работе с государственными учреждениями и организациями надлежащим образом оформлена и предоставлена в полном объеме. Вы также не должны предъявлять государственным учреждениям неверные и неправомерные требования об оплате и побуждать Компанию совершать подобные действия.



За несоблюдение упомянутых выше законов, норм и принципов Компания и отдельные сотрудники могут быть привлечены к административной, гражданской или даже уголовной ответственности и выплате штрафов. Мошенничество и нарушение законов может повлечь исключение Компании или отдельных сотрудников из государственных программ здравоохранения в США и других странах.

Если у вас возникли вопросы по организации коммерческой деятельности с государственными органами или организациями, вам следует обратиться к руководителю местного отдела нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела.

28

Соблюдение законов

Сотрудники обязаны соблюдать все применимые законы, нормативно-правовые акты и правила, в том числе описанные в настоящем документе.

Законы о мошенничестве и злоупотреблении

Федеральное законодательство США и законы штатов запрещают предлагать или передавать в дар что-либо ценное физическим или юридическим лицам с целью побудить их приобрести или порекомендовать приобретение, а также предоставлять рекомендации относительно целесообразности приобретения любых видов медицинских товаров или услуг, оплата которых может частично или полностью быть произведена из средств Medicare, Medicaid или иных американских федеральных программ здравоохранения. Во многих штатах США этот запрет также распространяется на медицинские товары и услуги, стоимость которых возмещается коммерческими страховщиками или пациентом. В других странах существуют аналогичные законы, запрещающие передачу ценностей врачам, фармацевтам и другим физическим и юридическим лицам с целью стимулирования назначения или вознаграждения за предоставление рекомендаций относительно целесообразности приобретения медицинских товаров или услуг. Подобные выплаты иногда называются «откатами». К примерам платежей и передачи ценностей, которые по законам США и других стран могут считаться незаконными откатами, можно отнести:

- авансовые выплаты наличными,
- бесплатные продукты и услуги,
- компенсацию личных расходов сотрудников,
- подарки, развлекательные мероприятия / знаки гостеприимства или дорогостоящее питание.

Федеральное законодательство США также запрещает предъявлять или принуждать других лиц предъявлять ложные или мошеннические требования в отношении выплат по государственным программам, таким как Medicare. Нарушение законов США о противодействии откатам и незаконным притязаниям влечет за собой суровое наказание в виде гражданских и уголовных санкций для Компании и отдельных сотрудников, вовлеченных в мошенничество. Кроме того, такие нарушения могут привести к исключению Компании из американских федеральных программ здравоохранения. В других странах существуют аналогичные санкции, которые могут применяться в случае нарушения законов о противодействии откатам и незаконным притязаниям.

Общий запрет на предоставление стимулов клиентам и поставщикам, закрепленный в федеральном Положении США о противодействии откатам, не распространяется на предоставление соответствующих ретро-бонусов и других скидок, отвечающих требованиям правила Безопасной гавани в отношении скидок, а также любым другим применимым законам или нормативно-правовым актам. Согласно правилам Безопасной гавани в отношении скидок, скидки и ретро-бонусы допустимы при условии, что они соответствуют понятию «скидка» в значении, определенном Управлением Генерального инспектора США (Office of Inspector General's, OIG), четко обозначены как таковые, а клиенту известно о его обязательстве учитывать любые скидки и надлежащим образом сообщать о них в соответствии с требованиями законов о мошенничестве и злоупотреблениях в отношении отчетности.

В других странах, где компания Сенсао ведет бизнес, могут действовать аналогичные ограничения и законы о скидках или ретро-бонусах. Если у вас есть вопросы о предоставлении ретро-бонусов или скидок, обращайтесь к руководителю местного отдела нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела.

Законы о противодействии взяточничеству и коррупции

Компания Cencora запрещает взятки, откаты и коррупцию в любой форме. Сотрудникам и действующим от их имени лицам запрещено предлагать, выплачивать кому-либо взятки, откаты или ненадлежащие вознаграждения, запрашивать или принимать взятки, откаты или ненадлежащие вознаграждения от какого-либо лица, независимо от того, является ли это лицо государственным должностным лицом или частным лицом. Компания Cencora запрещает своим сотрудникам участвовать в отмыывании денег или других ненадлежащих денежных операциях.

Этот запрет на взятки, откаты и коррупционную деятельность, включая отмыывание денег, действует независимо от обычаев делового оборота и традиций в различных местах, где компания Cencora ведет бизнес.

Законы США (Закон США о борьбе с коррупцией за рубежом), Великобритании (Закон Великобритании о борьбе со взяточничеством 2010 г.) и других стран запрещают прямо или косвенно предоставлять что-либо ценное государственным служащим и частным лицам с целью получения неправомерного делового преимущества. Взятки и откаты могут принимать различные формы, включая денежные выплаты, подарки, дорогие обеды и различные услуги, такие как оказание бесплатных услуг физическому лицу в обмен на благоприятное деловое решение. В рамках своей приверженности этичному ведению бизнеса компания Cencora запрещает своим сотрудникам предлагать, разрешать, предоставлять или обещать взятки и откаты. Эти запреты в равной степени распространяются на агентов, консультантов и независимых подрядчиков, действующих в интересах или от имени Компании. Агенты, консультанты и независимые подрядчики должны разделять обязательства Компании по соблюдению требований антикоррупционного законодательства. Будет проводиться комплексная проверка и мониторинг контрагентов в зависимости от уровня риска, связанного с их деятельностью.

Несоблюдение законов по борьбе с коррупцией/взяточничеством может привести к уголовному преследованию и суровому наказанию Компании, сотрудников и иных лиц, причастных к нарушению. При возникновении подозрительных ситуаций, связанных с коррупцией и взяточничеством, вы должны незамедлительно проинформировать главного специалиста по соблюдению нормативно-правовых требований и управлению рисками, главного юрисконсульта или направить анонимное сообщение через программу SpeakUp. К таким подозрительным действиям относятся любые просьбы о взятке от государственного служащего, любое неэтичное или противоправное поведение Компании или любого ее сотрудника в части, касающейся взяток и откатов. Если у вас есть сомнения о том, допустимы ли определенные действия в соответствии с законами о противодействии взяточничеству и коррупции, применимыми к вашей деятельности, обратитесь за помощью в отдел нормативно-правового соответствия, юридический отдел или к другим доступным ресурсам, указанным в настоящем Кодексе.

Антимонопольное законодательство и законодательство о защите конкуренции

Антимонопольное законодательство и законодательство о защите конкуренции запрещают любые меры, ограничивающие конкуренцию между компаниями, которые в противном случае конкурировали бы на рынке. К запрещенным мерам и действиям относятся фиксация стоимости, мошенничество при торгах и разделение рынка, существенно ограничивающее торговлю.

Следует проявлять особую осторожность при общении с сотрудниками и представителями конкурентов Компании. Ни при каких обстоятельствах вы не должны обсуждать или заключать соглашения с конкурентом в отношении следующего:

- цены и ценовая политика;
- система скидок;
- условия взаимоотношений с клиентами Компании;
- стратегии продаж;
- маркетинговые планы;
- выбор клиентов;
- распределение клиентов или областей рынка;
- условия контрактов и стратегия заключения договоров.

Существуют и другие действия без участия конкурентов, которые могут привести к гражданским нарушениям антимонопольного законодательства и законодательства о защите конкуренции в зависимости от их деловой обоснованности и степени влияния на конкуренцию. К таким действиям относятся:

- предоставление эксклюзивного дилерства;
- укрупненные/пакетные предложения;
- ограничения по перепродажам;
- выборочные скидки.

За разъяснениями вопросов законности действий и мер в отношении антимонопольного законодательства и законодательства о защите конкуренции необходимо обратиться в юридический отдел.

Соблюдение прав человека и справедливые трудовые отношения

Компания Censora обязуется соблюдать все применимые законы и нормативно-правовые акты, касающиеся соблюдения прав человека, справедливых трудовых отношений и запрета рабства, принудительного или детского труда, торговли людьми и сексуальной эксплуатации в любых местах, где Компания ведет свою деятельность. Компания Censora давно выражает свою приверженность соблюдению фундаментальных прав человека и улучшению жизни людей, создавая решения, обогащающие жизнь тех, кому мы служим, — наших клиентов, пациентов, поставщиков, партнеров, сотрудников и сообществ по всему миру.

Компания уважает достоинство и признает важность и ценность каждого человека, а также способствует созданию инклюзивной и гармоничной рабочей среды, в которой ко всем сотрудникам, независимо от их образования и опыта, относятся справедливо, с достоинством и уважением. Мы верим в ответственность, добросовестность и честность при взаимодействии с клиентами, поставщиками и регулирующими органами. Таким образом, наша приверженность соблюдению прав человека выходит за рамки нашей цепочки операционной деятельности. Наши поставщики тоже обязаны соблюдать права работников и относиться к ним с достоинством и уважением.

Компания Censora также запрещает современное рабство и торговлю людьми в своей бизнес-деятельности и цепочке поставок. Такая запрещенная практика принудительного труда может принимать различные формы, включая взимание с работников выплат за трудоустройство или отказ работникам в доступе к их удостоверениям личности или иммиграционным документам.

Сотрудники и все, кто работает от имени Компании (включая наших поставщиков), ни при каких обстоятельствах не должны участвовать в деятельности, связанной с нарушениями прав человека в форме рабства, принудительного труда, кабального труда, телесных наказаний, сексуальной эксплуатации или детского труда, или поддерживать или оправдывать такую деятельность. Компания приняла Политику в отношении прав человека, которая согласуется с принципами нескольких общепризнанных международных стандартов и подтверждает приверженность Компании запрету детского и принудительного труда во всех его формах, а также признает за работниками свободу на участие в ассоциациях, права на ведение коллективных переговоров и защиту от дискриминации в сфере занятости.

Законы о контроле международной торговли и санкции

Компания поставляет товары, услуги и технологии во многие страны мира, поэтому должна соблюдать различные законы, регулирующие импорт и экспорт товаров. Например, незаконной может быть торговля с определенными странами или с физическими и юридическими лицами, на которые распространяются торговые санкции. Различные таможенные законы также устанавливают ограничения на импорт и экспорт товаров в определенные страны. Если ваша работа связана с торговлей с другими странами, вам необходимо ознакомиться с процессами и требованиями, применимыми к вашей работе. Каждый из нас должен проявлять бдительность для гарантии соблюдения применимых законов и правил международной торговли в странах, где мы ведем бизнес. Нарушения этих законов могут иметь серьезные последствия как для компании Cencora, так и для ее сотрудников.

Возможность вывоза продукта или технологии из одной страны в другую зависит от многих факторов, таких как свойства товара, страна происхождения и назначения, конечное использование и конечные пользователи. Компании может потребоваться получить соответствующие лицензии на импорт или экспорт и проверить права получателя на получение любых предметов за пределами страны происхождения.

Кроме того, Компания должна соблюдать все действующие законы о международных торгово-экономических санкциях и эмбарго, в том числе, помимо прочего:

- запрет на торговлю США, Великобритании, Европейского союза и других стран с Ираном, Кубой, Северной Кореей, Сирией и некоторыми другими странами и регионами, подпадающими под экономические санкции и эмбарго;
- ограничения на ведение бизнеса с физическими и юридическими лицами, входящими в Список лиц особых категорий и запрещенных лиц, составленный правительством США, или в другие подобные списки правительства США, Великобритании и других стран;
- ограничения на экспорт определенных продуктов в страны или конечным пользователям, запрещенным законодательством США, Великобритании и другими применимыми законами при отсутствии необходимых лицензий.

Поскольку Компания не может торговать с ненадлежащими лицами, организациями или странами, Компания и ее сотрудники не могут просить принимать участие в этой деятельности от ее имени третьих лиц.

Компании запрещено участвовать в несанкционированных правительством США бойкотах или аналогичных действиях, направленных против некоторых стран или компаний. По закону мы можем быть обязаны сообщать различным правительствам о любой просьбе принять участие в несанкционированном бойкоте. Поэтому если вы считаете, что получили предложение принять участие в несанкционированном бойкоте, или у вас возникли вопросы на эту тему, немедленно обратитесь в юридический отдел или отдел нормативно-правового соответствия.

Для получения дальнейших указаний по контролю импорта и экспорта, торговым санкциям, эмбарго, законам и нормативным актам против бойкота или любым другим вопросам международного торгового права обращайтесь к руководителю местного отдела нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела.

Инсайдерская торговля

Во время работы в Компании или в ходе предоставления ей услуг вам может стать известна важная конфиденциальная информация, имеющая существенное значение при принятии инвесторами решения о покупке или продаже акций Компании или других ценных бумаг. К существенной, не предназначенной для публичного просмотра информации могут относиться, помимо прочего, планы по слияниям и поглощениям, маркетинговые стратегии, финансовые результаты и другие конфиденциальные данные о коммерческой деятельности. Политика Компании гласит, что ни один сотрудник не имеет права:

- обладая существенной информацией для внутреннего пользования, торговать любыми ценными бумагами Компании;
- раскрывать существенную информацию для внутреннего пользования лицам за пределами Компании, которые не уполномочены получать такую информацию;
- рекомендовать покупку или продажу ценных бумаг кому-либо на основании существенной информации для внутреннего пользования.

В соответствии со своей Политикой противодействия инсайдерской торговле Компания ежеквартально временно приостанавливает торговые операции, когда директорам, руководителям и некоторым ответственным сотрудникам запрещено покупать или продавать ценные бумаги Компании.

Вопросы возможной продажи или покупки акций компании или иных ценных бумаг можно обсудить с главным юрисконсультантом или корпоративным секретарем Компании до начала торговли.

Глобальное обеспечение конфиденциальности и безопасности данных

С ростом объема цифровых данных о сотрудниках, здоровье, финансовой и другой личной информации мерам Компании по надлежащему сбору, защите и удалению персональной информации уделяется значительно более пристальное внимание со стороны регулирующих органов, клиентов и других заинтересованных сторон. Кроме того, юридические, финансовые и моральные издержки, связанные с нашумевшими утечками данных, продолжают расти, в результате чего соблюдение конфиденциальности данных и норм безопасности компании Cencora стало высшим приоритетом во всех наших международных операциях.

Для надлежащего руководства и контроля над соблюдением компанией Cencora законов, нормативных актов и передовой практики в отношении конфиденциальности Компания разработала программу обеспечения конфиденциальности, предназначенную для обеспечения соблюдения компанией Cencora применимых законов и нормативных актов в отношении конфиденциальности, в том числе Закона о переносимости и подотчетности медицинского страхования (Health Insurance Portability and Accountability Act, HIPAA), Общего регламента по защите данных (General Data Protection Regulation, GDPR) и растущего числа законов штатов США.

Компания Cencora обязуется защищать конфиденциальную информацию сотрудников в соответствии с применимыми законами и нормами, включая, например, сведения медицинского, семейного и другого характера, позволяющие установить личность. Компания также берет на себя обязательства по защите конфиденциальной информации, полученной от поставщиков, клиентов и других третьих сторон.

Запросы относительно конфиденциальности/безопасности данных следует направлять по адресу privacy@cencora.com.

Конфиденциальная информация о пациентах

Некоторые подразделения Компании получают и хранят информацию о пациентах, например, названия заболеваний, историю болезни, назначенные лекарства и соответствующую финансовую информацию, и имеют доступ к ней. В Соединенных Штатах вы можете использовать, раскрывать или обсуждать информацию о пациентах с другими лицами только в соответствии с применимым законодательством (закон HIPAA, другие федеральные законы в зависимости от типа информации и, в некоторых случаях, законы штата) и в соответствии с применимыми договорными обязательствами, связывающими компанию Cencora и/или ее сотрудников. Дополнительные законы, правила и нормы, касающиеся конфиденциальности, могут применяться к сотрудникам при работе с данными пациентов, находящихся за пределами Соединенных Штатов. Например, в соответствии с регламентом GDPR и аналогичными законами Великобритании и других стран, в которых компания Cencora осуществляет свою деятельность, медицинская информация является одной из категорий персональных данных, подлежащей дополнительной защите, и физическим лицам предоставляются дополнительные права в отношении их медицинской информации. Соответственно, сотрудники должны защищать любую информацию о пациентах, к которой они имеют доступ или которую они контролируют.

Некоторые сотрудники пройдут обучение по использованию информации о пациентах, соответствующее их должностным обязанностям. Более подробные инструкции по использованию, раскрытию и защите информации о пациентах см. в документах «Политика Компании относительно конфиденциальности данных» и «Политики и процедуры по защите конфиденциальности в соответствии с законом HIPAA». Кроме того, можно обратиться в отдел по обеспечению конфиденциальности данных по электронной почте privacy@cencora.com.

Государственные проверки и расследования

Политика Компании предусматривает полное сотрудничество при проведении государственных расследований. Для обеспечения эффективного и скоординированного процесса обработки государственных запросов и содействия расследованиям все правительственные запросы информации, проверки и расследования, а также повестки и ордера на обыск должны быть незамедлительно переданы в юридический отдел на обработку.

Окружающая среда, социальная ответственность и корпоративное управление (ESG)

Как организация, мы общими усилиями развиваем нашу приверженность экологической и социальной ответственности, поддерживая наших сотрудников в достижении экологических и социальных целей и совместно с нашими поставщиками и партнерами выявляя возможности для улучшения.

Компания Cencora обязуется защищать здоровье и благополучие наших людей и планеты за счет ведения своей деятельности с учетом экологических, социальных и этических соображений. Кроме того, компания Cencora несет ответственность за соблюдение всех действующих законов и нормативно-правовых актов, касающихся экологии.

У нас есть процедуры для межфункционального управления подходом нашей компании к ESG и мониторинга их успешности.

См. подробнее в отчете компании Cencora об окружающей среде, социальной ответственности и корпоративном управлении на сайте esg.cencora.com.

36

Защита и надлежащее
использование
имущества компании

Использование имущества компании

Все сотрудники обязаны оберегать имущество Компании и обеспечивать его надлежащее использование в соответствии с разумными коммерческими целями на благо Компании. Сотрудники должны надлежащим и ответственным образом использовать коммуникационные и технологические ресурсы Компании, в том числе телефон, электронную почту, компьютеры и интернет-системы. Для получения дополнительных сведений о надлежащем использовании собственности Компании, включая корпоративные ИТ-ресурсы и компьютерное оборудование, обращайтесь в отдел безопасности информационных технологий.

Подробнее см. в Политике надлежащего использования ресурсов компании.

Правильность и полнота деловой документации

Компания прилагает все усилия, чтобы надлежащим образом и в полном объеме осуществлять ведение деловых записей. В бухгалтерских книгах и отчетности Компании не должно быть неточных или вводящих в заблуждение записей. Фальсификация записей Компании строго запрещена. «Незарегистрированные» счета и/или «фонды взяток» не могут создаваться ни для каких целей. В счетах, платежных документах и требованиях, направляемых для оплаты пациенту, клиенту, в рамках программы здравоохранения или любому другому стороннему плательщику, не может содержаться ложная или вводящая в заблуждение информация.

Сотрудники, владеющие информацией о заведомо ложных записях, наличии фондов взяток и других мошеннических действиях, должны незамедлительно сообщить о них своему руководителю. Если информирование руководителя не представляется возможным или не будет иметь должного эффекта, или если у вас есть вопросы относительно надлежащего использования имущества Компании, ведения бухгалтерских книг и/или записей, обратитесь к руководителю отдела нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела вашего подразделения или рабочей группы, главному специалисту по соблюдению нормативно-правовых требований и управлению рисками или направьте сообщение через программу SpeakUp.

По закону Компания обязана хранить некоторые деловые записи в течение определенного периода времени. Отказ от сохранения таких документов в течение требуемого периода может привести к наложению пеней и штрафов, обвинению в неуважении к органам власти, а также создать впечатление воспрепятствования осуществлению правосудия и привести к серьезным проблемам для Компании во время судебных разбирательств.

С вопросами о правилах хранения документов обращайтесь к администратору корпоративных записей: RecordsManagement@cencora.com.

Конфиденциальная информация

Конфиденциальная коммерческая информация является ценным активом Компании. Ее разглашение может нанести вред Компании, ее сотрудникам, клиентам и акционерам. Конфиденциальная информация включает, помимо прочего, личные данные, списки клиентов, информацию о ценообразовании и стоимости, научно-исследовательскую или техническую информацию, данные исследований, стратегические планы, маркетинговые стратегии и приемы, процессы обработки данных, процедуры, формулы или способы усовершенствования и патентованное программное обеспечение.

Все сотрудники обязаны хранить в строжайшем секрете любую информацию, которую Компания считает конфиденциальной. Сотрудники не должны никому раскрывать конфиденциальную информацию. Исключением являются случаи, когда это делается в интересах и в строгом соответствии с правилами, политикой и директивами Компании, либо если на этот счет есть письменное разрешение руководства Компании.

Если вы переходите на новое место работы или по каким-либо причинам прекращается действие вашего трудового договора с Компанией, вы по-прежнему обязаны сохранять конфиденциальность полученной в процессе сотрудничества с Компанией информации. Вы обязаны хранить ее в строжайшей секретности и не использовать ее в своих личных целях или в личных целях третьих лиц.

Деловая переписка и раскрытие информации

Деловая переписка со временем может стать достоянием общественности, например, в результате государственных запросов, судебных разбирательств и др. Поэтому любая переписка, в том числе электронные сообщения, должна быть составлена таким образом, чтобы в случае ее прочтения третьими лицами она могла бы положительно охарактеризовать Компанию и вас лично. Ваша деловая корреспонденция не должна содержать:

- клеветнических, оскорбительных, расистских или непристойных замечаний;
- личных высказываний или рассуждений, носящих негативный характер;
- юридических соображений, если только вы не входите в юридический отдел компании Cencora.

Компания стремится к максимально полному раскрытию информации для инвесторов в соответствии с требованиями закона о ценных бумагах и правилами Нью-Йоркской фондовой биржи. Все предоставляемые Компанией данные для акционеров и инвестиционного сообщества должны подготавливаться только квалифицированным персоналом, содержать достоверную и полную информацию и при необходимости отражать наше финансовое состояние и результаты деятельности во всех существенных аспектах.

Обсуждать со СМИ деятельность, операции и клиентов Компании разрешается только специально уполномоченным сотрудникам. Любые запросы со стороны СМИ должны быть направлены вице-президенту по внешним связям.

Социальные сети

К социальным сетям относятся принадлежащие сотрудникам и другим лицам блоги, журналы или дневники, личные веб-сайты, социальные сети или веб-сайты по интересам, веб-доски объявлений и чат-комнаты.

Использование социальных сетей представляет определенные риски и налагает определенные обязанности. При использовании социальных сетей сотрудники должны проявлять уважение, быть честными и точными и размещать только соответствующий и уважительный контент, который не относится к бизнесу Компании, если у сотрудника нет на это специальных полномочий. Ни при каких обстоятельствах сотрудник не имеет права раскрывать конфиденциальную или служебную информацию компании Sencora в социальных сетях.

Права Компании на интеллектуальную собственность

Идеи, открытия, разработки и изобретения сотрудников тоже являются ценными активами Компании. Поэтому каждый сотрудник должен немедленно предоставить Компании в письменной форме и в форме, удовлетворительной для Компании, информацию обо всех идеях, концепциях, открытиях, разработках, изобретениях, процессах, усовершенствованиях и знаниях (далее совместно именуемую «интеллектуальная собственность»), созданную, предложенную или практически реализованную таким сотрудником, как единолично, так и совместно с другими сотрудниками, в период своей работы в Компании, касающуюся любой деятельности Компании или любой работы, которую сотрудник может выполнять для Компании или по ее запросу.

Вся такая интеллектуальная собственность является собственностью Компании.

Каждый сотрудник, признавая этот Кодекс этики, передает всю такую интеллектуальную собственность Компании для ее исключительного использования и выгоды без дополнительной компенсации и обязуется во время своей работы в Компании и после увольнения по любой причине всячески содействовать Компании (за счет Компании) в получении и защите патентов, авторских прав и защите другой интеллектуальной собственности для любой такой интеллектуальной собственности, выполняя и передавая Компании любые приложения, задания и другие инструменты, предоставляя свидетельства и доказательства, а также выполняя и передавая Компании все чертежи, проекты, замечания и технические требования, которые оправданно считаются Компанией необходимыми.

40

Уважение к
сотрудникам и забота
об их безопасности

Равные возможности для всех сотрудников

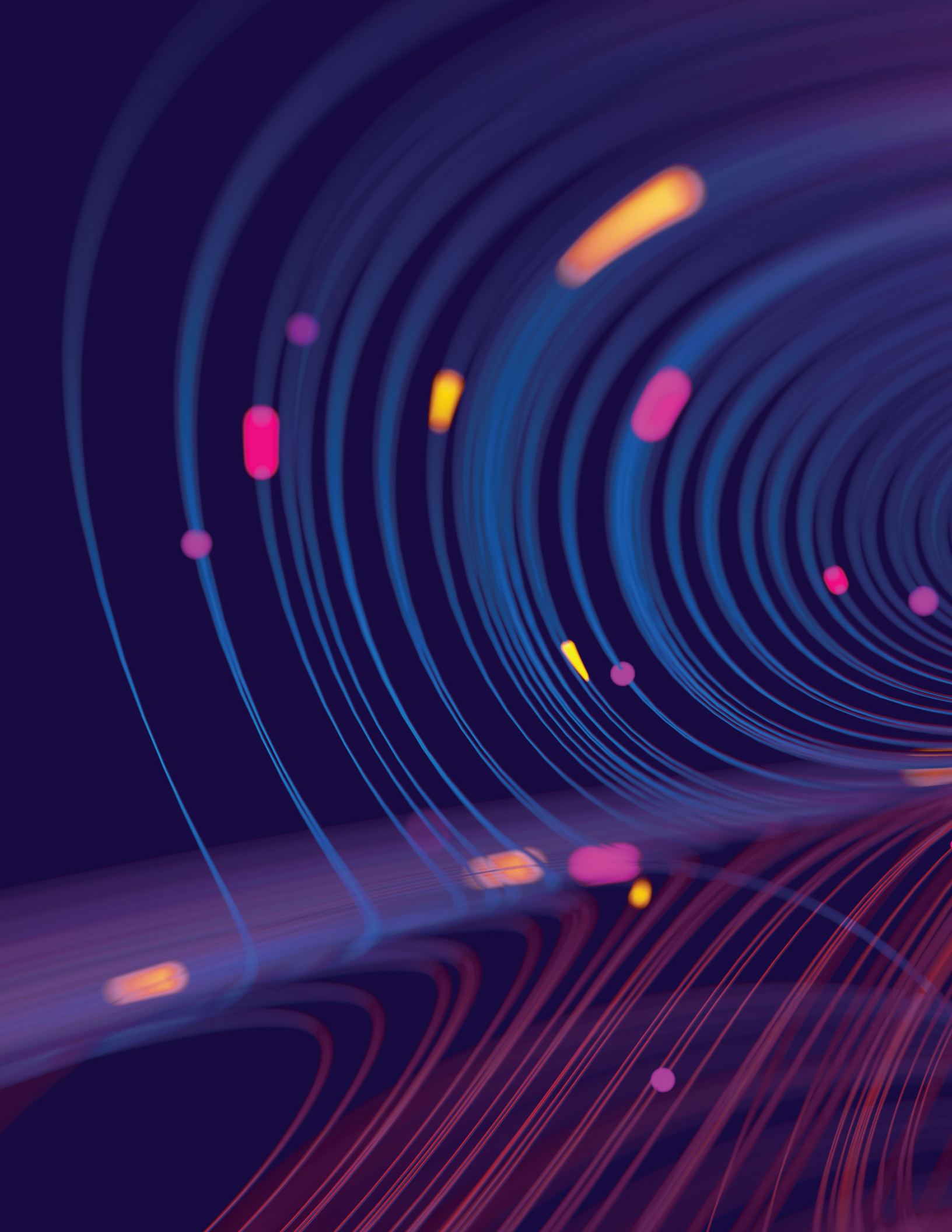
Компания стремится обеспечить сотрудникам одинаковые возможности карьерного роста на условиях честного, достойного партнерства и уважения. Компания предоставляет равные возможности трудоустройства по всем аспектам найма, набора сотрудников, перевода на новое место работы, продвижения по службе, компенсаций, льгот, увольнения, отзывов и других условий занятости. Все корпоративные правила должны выполняться независимо от расы, цвета кожи, религиозных убеждений, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, генетической информации, национального происхождения, возраста, семейного положения, инвалидности, статуса ветерана или принадлежности к другим категориям лиц, охраняемым законом. Все кадровые решения должны приниматься в соответствии с объективными стандартами и основываться на квалификации и результатах работы. Компания также предоставляет разумные приспособления для соискателей и сотрудников, которые нуждаются в них по медицинским показаниям или религиозным причинам, согласно требованиям законодательства.

Инклюзивность

Компания стремится способствовать созданию глобальной рабочей среды, в которой ценится инклюзивность, путем создания условий для процветания каждого сотрудника, расширения возможностей для людей с разными способностями, оказания положительного влияния на наши сообщества и достижения прогресса благодаря прозрачности и ответственности. Мы все отвечаем за создание на рабочем месте культуры инклюзивности, в которой приоритетами являются интеграция различий, инклюзивное принятие решений, психологическая безопасность, доверие и комфорт.

Преследования/оскорбления и насилие на рабочем месте

Компания стремится создать все условия для спокойного и безопасного выполнения должностных обязанностей и оградить всех своих сотрудников от притеснений и запугивания. Компания не приемлет оскорбительные и унижающие достоинство шутки, клеветнические обвинения, домогательства, сексуальный вербальный или физический контакт и другое ненадлежащее поведение, влияющее на работоспособность отдельных лиц или создающее угрожающую, враждебную или оскорбительную рабочую обстановку. Компания категорически не приемлет оскорбления и насилие на рабочем месте.



Злоупотребление психоактивными веществами

Компания стремится обеспечивать здоровую рабочую атмосферу и запрещает употребление алкоголя и наркотиков на рабочем месте. Вы не должны появляться на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения. Появление на работе под воздействием любых запрещенных наркотических препаратов или алкоголя, применение, присвоение или продажа запрещенных наркотических средств в рабочее время или на территории Компании приведет к применению мер дисциплинарной ответственности.

Некоторые сотрудники могут принимать назначаемые либо полученные без рецепта лекарственные средства, способные повлиять на умственные способности и профессиональные навыки. Если у вас возникли вопросы о воздействии таких медицинских препаратов на вашу работоспособность или вы заметили лиц, неспособных выполнять свои служебные обязанности, обратитесь к своему непосредственному руководителю или направьте сообщение через программу SpeakUp. Иногда употребление алкоголя может быть разрешено на спонсируемых Компанией или одобренных общественных мероприятиях. Сотрудники, употребляющие алкоголь на таких мероприятиях, должны вести себя ответственно и не допускать опьянения.

Конфиденциальная информация сотрудников

Компания считает своим долгом защищать информацию о сотрудниках, носящую медицинский, семейный или личный характер, путем отказа от обсуждения личных вопросов сотрудников при отсутствии обоснованной служебной необходимости.

За исключением случаев, предусмотренных законом, сотрудники не должны рассчитывать на конфиденциальность информации, которую они отправляют, получают, хранят или к которой получают доступ на любых системах, устройствах или в сети Компании. В соответствии с положениями действующего законодательства Компания оставляет за собой право на мониторинг средств рабочей коммуникации, к которым, в частности, относятся использование интернета, электронная почта, программы обмена мгновенными сообщениями, социальные сети и другие средства передачи электронных сообщений, жесткие диски компьютера и голосовая почта, а также на осмотр рабочего места сотрудника. Такие проверки могут проводиться в любое время.

44

Ответственность за соблюдение положений Кодекса

Компания считает, что руководство должно служить примером этичного поведения и соответствия принципам Кодекса во всех аспектах работы, а также при взаимодействии с сотрудниками и обществом. Компания гарантирует ответственное выполнение принципов Кодекса и приверженность им. Каждый год сотрудникам Компании рекомендуется перечитывать правила Кодекса. Кроме того, Компания проводит периодические проверки биографических данных некоторых сотрудников, пересматривает контракты на соответствие требованиям Кодекса, а также осуществляет тщательные расследования случаев несоблюдения правил Кодекса, при необходимости принимая дисциплинарные меры.

Ежегодное подтверждение знания Кодекса

В начале работы в Компании каждый руководитель и сотрудник должны подтвердить свое намерение соблюдать положения настоящего Кодекса. Копия документа также доступна на Centro, портале SpeakUp, а также на общедоступном веб-сайте Cencora. Соблюдение принципов данного Кодекса, политик и процедур Компании и всех применимых законов является важным условием работы в Компании. Как минимум один раз в год вам будет рекомендовано освежить знание Кодекса.

Экспертиза контрактов

Компания требует, чтобы перед подписанием всех значимых контрактов они рассматривались юридическим отделом. Юридическая проверка позволяет Компании:

- избежать заключения нецелесообразных или незаконных контрактов;
- выявить и свести к минимуму неблагоприятные положения контракта;
- заключать контракты в соответствии с деловыми обстоятельствам и принципами Кодекса.

Кроме того, юридическая проверка гарантирует, что контракт подписывается руководителем Компании или сотрудником с соответствующим уровнем полномочий.

По определенным коммерческим направлениям юридическим отделом разработаны стандартные формы договоров, которые могут быть использованы без согласования с юридическим отделом при условии использования в соответствии с прилагаемыми инструкциями. Любые существенные отклонения от утвержденной стандартной формы договоров требуют согласования с юридическим отделом.

В случае необходимости согласования контракта или при возникновении вопросов по контракту вы можете обратиться к юристу, прикрепленному к вашему подразделению или рабочей группе. В некоторых ситуациях настоятельно рекомендуется и даже требуется заключать письменный договор. Юрист Компании поможет определить необходимость заключения такого письменного договора.

Дисциплинарные взыскания

Компания может применить к сотруднику дисциплинарное взыскание, в случае если он:

- санкционировал деятельность, нарушающую Кодекс, политики и процедуры Компании или применимое законодательство, или принимал участие в ней;
- не сообщил о нарушении Кодекса, политик и процедур Компании или применимого законодательства;
- оставил ложное сообщение о предполагаемом нарушении с целью опорочить другого человека или отомстить ему;
- не прошел обязательное обучение по нормативно-правовому соответствию и/или не подтвердил намерение соблюдать принципы Кодекса;
- отказался сотрудничать при проведении расследования, предоставлял в ходе расследования ложные данные;
- принял ответные меры против сотрудника, добросовестно сообщившего о предполагаемом нарушении.

Принимаемые меры зависят от характера, серьезности и частоты нарушений. К мерам относится что-либо одно или все из перечисленного ниже: взыскание, испытательный срок, отстранение, снижение заработной платы или премии, понижение в должности, увольнение. Кроме того, в соответствии с действующим законодательством Компания имеет право подать в суд на сотрудника с целью взыскания незаконных доходов и, при необходимости, привлечения к ответственности как самого сотрудника, так и любых других вовлеченных лиц.

Если у вас есть основания полагать, что сотрудник нарушает данный Кодекс, необходимо немедленно сообщить о нарушении одним из способов, указанных в данном Кодексе.

Формы согласования по вопросам Кодекса этики

Для упорядочения процесса предоставления отчетности и согласования потенциальных конфликтов, связанных с Кодексом, отдел нормативно-правового соответствия опубликовал формы согласования Кодекса этики на портале SpeakUp и Centro. Эти формы помогут сотрудникам в соблюдении процедуры направления сообщений или получения одобрений.

Примеры форм:

- отчет руководителя об инциденте;
- вознаграждение и спонсорство;
- отчет о раскрытии конфликта интересов;
- запрос комплексной проверки подрядчика/поставщика (третьей стороны);
- сообщение о нарушении конфиденциальности;
- привлечение консультантов;
- инновационные решения на местах, правила взаимодействия, отчет об инциденте.

48

Контактные лица для
получения указаний
или предоставления
отчетности в
соответствии
с Кодексом

Иногда сотруднику требуется получить разъяснение пунктов Кодекса, политик и процедур Компании либо получить иные указания или информацию о действиях в рамках предписаний в определенной ситуации, выразить свое отношение к какой-либо из сторон деятельности Компании или рассказать о подозрениях в неправомерных действиях или нарушении Кодекса и других политик Компании. В этих случаях сотрудник должен незамедлительно связаться с любым из перечисленных ниже лиц:

- ваш непосредственный начальник;
- руководитель местного отдела нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела;
- главный специалист по соблюдению нормативно-правовых требований и управлению рисками;
- главный юрисконсульт.

Контактные данные главного юрисконсульта и другие ресурсы помощи приведены ниже:

Главный юрисконсульт

Элизабет Кэмпбелл (Elizabeth Campbell)
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

Телефон: 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Поддержка в вопросах нормативно-правового соответствия

oooc@cencora.com

Поддержка в вопросах конфиденциальности

privacy@cencora.com

Для анонимных обращений и сообщений:

Сообщения через интернет

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Контактная информация компании Cencora, по странам

США	1.855.214.1479				
Австралия	1800961479	Италия	800.729.258	Сербия	Только онлайн
Австрия	800.232959	Казахстан	Только онлайн	Сингапур	800.852.6921
Аргентина	0800.345.3121	Канада	1.855.214.1479	Словацкая Республика	0800.002.632
Беларусь	Только онлайн	Кения	0800.211.225	Словения	Только онлайн
Бельгия	0800.76.276	Китай	400.120.0546	Тайвань	00801.49.1609
Болгария	80046249	Колумбия	01.800.5190402	Таиланд	1800014575
Бразилия	0800.000.0475	Коста-Рика	800.460.0028	Турция	0800.621.2383
Великобритания	0808.196.5791	Латвия	Только онлайн	Украина	0800.801.419
Венгрия	80.088.476	Литва	8.800.00.314	Уругвай	000.413.598.3951
Венесуэла	212.3357785	Македония	Только онлайн	Филиппины	1800.1.322.0345
Вьетнам	Только онлайн	Малайзия	1.800.81.2630	Финляндия	800.412008
Германия	800.1819284	Мексика	800.681.9279	Франция	0.800.90.94.74
Гонконг	800.963.987	Нидерланды	800.0227093	Хорватия	0800.790.011
Греция	800.848.1693	Новая Зеландия	0800.633.145	Чехия	800.810.924
Грузия	Только онлайн	Норвегия	800.62.319	Чили	800.914.302
Дания	80.83.02.60	Объединенные Арабские Эмираты	Только онлайн	Швейцария	0800.225.153
Египет	Только онлайн	Перу	800.78126	Швеция	020.12.70.35
Израиль	1.809.399.871	Польша	800.005.040	Эквадор	1800001590
Индия	000.800.919.1226	Португалия	800.180.750	ЮАР	080.098.8815
Ирландия	1800851273	Россия	8.800.100.63.45	Южная Корея	080.880.0362
Испания	900.998.491	Румыния	0800.360.159	Япония	0800.500.5703

Подтверждение получения и понимания

Я подтверждаю, что буду соблюдать положения Кодекса этики и делового поведения компании Cencora.

Я понимаю, что если я нарушу этот Кодекс, политики и процедуры компании Cencora и/или любые применимые законы и правила, ко мне могут быть применены дисциплинарные меры.

Я буду обращаться за указаниями по вопросам этики и нормативно-правового соответствия в случае наличия сомнений относительно того, какие действия следует предпринять.

Я подтверждаю, что мне неизвестно о каких-либо конфликтах интересов или запрещенной деятельности, как определено в Кодексе.

Я подтверждаю, что мне неизвестно о случаях нарушения применимого законодательства или Кодекса. Я подтверждаю, что в случае, если мне в настоящее время известно или станет известно о каких-либо фактических или предполагаемых нарушениях действующего законодательства или Кодекса, включая потенциальные конфликты интересов, я сообщу об этом в отдел нормативно-правового соответствия, юридический отдел или через другие ресурсы Компании, указанные в Кодексе, направлю сообщение через программу SpeakUp компании Cencora по адресу cencoraspeakup.ethicspoint.com или по местному телефону горячей линии программы SpeakUp.

Подпись

Имя печатными буквами

Дата

Идентификатор сотрудника

Компания Cencora / местонахождение

Нас всех объединяет одно —
ответственность за создание
более здорового будущего.