

cencora

2025
倫理・ビジネス
行動規範

本規範について

本規範は、高潔な倫理原則に基づいて職務および活動を遂行するための一般的な指針となるべきものです。

4	Cencoraのコミットメント
5	ようこそ
6	適用範囲
7	コンプライアンス
8	基本原則
10	ガイダンスおよび報告
18	倫理的行動
28	法律の遵守
36	会社資産の保護と適切な使用
40	チームメンバーの尊重および安全
44	規範遵守における説明責任
48	規範に基づくガイダンスまたは報告に関する連絡先
51	同意書

当社のコミットメント



Bob Mauch
社長兼最高経営責任者

Cencoraがグローバル組織として成長するにつれ、私たち自身と私たちのビジネスを倫理的かつ誠実に運営する、という私たちの集団的責任も大きくなり続けます。同時に、遵守しなければならない法律、規制、方針も発展しているため、コンプライアンスを維持することはますます複雑になっています。そのため、各チームメンバーが時間をかけて今年の倫理・ビジネス行動規範を綿密に確認し、コンプライアンス文化の一環としてこの規定を遵守することを改めて約束することは極めて重要です。

私たちは、顧客と患者様をあらゆる活動の中心に置くことを頻繁に話していますが、そのためには最高レベルの誠実さをもって事業を遂行する必要があります。当社の従業員は、毎日世界中で顧客、サプライヤー、利害関係者、規制当局と連携しており、誠実かつ正直にビジネス取引を行うことは不可欠です。この規範は、当社の事業運営に必要な枠組みを提供し、当社の指針となる原則を定義します。

Cencoraのリーダーシップチームと取締役会を代表して、規範に説明されている原則を実践してください。皆様のあるあらゆる取り組みに感謝申し上げます。年次トレーニングを完了し、規範を確認することは、Cencoraのコンプライアンス文化を維持するために貢献できる重要な2つの方法です。また、非倫理的、不適切、または当社の規範の主要原則に反すると思われる行動や活動について懸念がある場合は、SpeakUpプログラムを活用することが非常に重要です。

コンプライアンス、倫理的な意思決定、そして私たちの共通の目的に対する継続的な取り組みに感謝いたします。

ようこそ



Jennifer E. Dubas
シニア・バイス・プレジデント
兼チーフ・コンプライアンス・オフィサー

関係各位

Cencoraでコンプライアンスの文化を維持する新たな会計年度を開始するにあたり、組織内での説明責任、誠実性、正直性に対する皆様の取り組みに感謝の意を表したいと思います。当社では、法律、規制、方針の変更を反映するために毎年規範を更新し、規範を当社の事業目標や企業構造に合わせます。Cencoraの従業員として規範を遵守することは、当社のコンプライアンスプログラムの基礎となります。

当社のコンプライアンス文化はあなたから始まります。規範を日常業務の一部に取り入れることで、その価値は高まります。

私たちはあなたと協力することを楽しみにしています。規範は中核的なリソースですが、コンプライアンス担当者、プライバシー専門家、保証機能の同僚、コンプライアンス推進者からなるCencoraのグローバルネットワークは、規範の原則をビジネス活動に取り入れる取り組みをサポートし、当社の目的と指針となる原則を反映したコンプライアンス文化の促進をお手伝いします。

この規範は、Cencoraがどのような企業であるか、また、どのようにビジネスを行っているかを定義します。関連する法律や規制を遵守しながら、当社の中核的な価値観に沿ってお客様、サプライヤー、ベンダー、同僚、利害関係者と交流できるよう協力し、支援できることは当社の特権です。

声を上げて聞いてもらいましょう。Cencora全体での厳格なコンプライアンスの確保は共同責任であり、倫理に反する行為、不正行為、不法行為、または当社の規範もしくはCencoraコンプライアンス方針に反する行為の可能性に気付いた場合は、SpeakUpプログラムを使用することが必須となります。当社には、厳格な非報復方針があるため、潜在的な不正行為を誠意を持って報告すれば、あなたの声が届けられることを保証します。

規範への取り組みを再確認、年次トレーニング要件を完了、そして年間を通じてコンプライアンスチームにサポートを求めていただき、ありがとうございます。あなたのお時間は貴重なものですので、ご協力を感謝いたします。

私たちは力を合わせて、Cencoraにおける最高水準の倫理とコンプライアンスを維持し続けます。

コンプライアンス

本規範は、高潔な倫理原則およびすべての適用法に基づき、職務および活動を遂行するための一般的な指針となるべきものです。本規範は当社の事業慣行や手続きに引き続き適合するように毎年見直され、必要に応じて更新されます。

本規範はビジネス活動において起こり得るすべての倫理的問題を取り上げることはできません。各自の倫理的義務を理解する上でさらにサポートが必要な場合は、直属の上司または本書に記載されるいずれかのコンプライアンスリソースに助言を求めてください。

本規範に加えて、他の当社の方針、手順、その他の指針が適用される場合は、従業員はこれらも遵守しなければなりません。

これに加え、当社の事業会社、事業部、ならびに部門ごとに、各自の倫理的法的義務をさらに明確にする追加の方針および手順を設けている場合があります。

従業員は時折、本規範およびその他の当社の方針と手順についてのコンプライアンストレーニングを受けることになります。

本規範は、雇用契約または雇用継続の保証を意味するものではありません。

適用範囲

世界最大の医薬品サービス企業の1つとして、Cencora、その子会社ならびに関係会社（総じて、以下「当社」）は、最高水準の倫理基準に従い、適用されるすべての法律、規制、ならびに規則を遵守して、当社の事業目的を遂行することを誓います。このコミットメントの一環として、当社はこの倫理・ビジネス行動規範を採用しました。

当社のすべての取締役、役員、チームメンバー（本規範においては「従業員」と呼ぶ）には、本規範で定める法的基準および倫理原則を理解し、これらに従い、最高水準の誠実さと正直さをもって行動し、適用されるすべての法律、規制、規則を遵守することが求められます。

基本原則

本規範は、以下に記載する当社の共通の目的を反映したものです。
より健全な未来を創造するという責任を果たすため、私たちは一致団結して取り組みます。この目的を果たすうえで、以下の原則が私たちを導きます。

まず人を第一に。

Cencoraで働く人を含めた、すべての人々の健康とウェルビーイングを何よりも大切にします。

- 当社で働く人々が良い仕事をし、やりがいのあるキャリアを築けるようにする
- 他者の意見を聞き、彼らが自分の意見に耳が傾けられていると感じてもらえるようにする
- 顧客やパートナーと誠実かつ打ち解けた関係を築く
- 顧客と患者を念頭に置いた事業活動を行う

解決策を実践する。

私たちは誰もが新しいアイデアを提供してくれることを期待しています。

- いつでも新しい試みや創造に取り組む気持ちでいる
- 安定した現状に留まることなく、行動を起こす
- 進歩を歓迎する
- 皆の力がひとつになったときに最もパワフルなアイデアが生まれることを認識する

一人ひとりを重視する。組織的に取り組む。

私たちは、一つの目的のために、共同の目標に向かって邁進するすべての従業員の貢献に感謝します。

- 多様性があり、グローバルな視野を持つ
- 縦割りの壁をなくす
- すべての従業員に意見交換の機会を提供する
- 協調を促す

志は大きく。行動は謙虚に。

成功するとは限らないと知り、成功するのが当たり前と思うことなく、私たちはイノベーションと新たなソリューションを模索します。

- 成功させる能力を持っていると自信を持つ
- 重要かつ名誉のある仕事をしていることに感謝する
- 予測ずみで把握できているリスクを取る
- 失敗を受け入れ、前に進む

真実を伝える。迅速に伝える。

私たちは業務のあらゆる側面において、透明性と敬意を持って事業経営を行います。

- 率直かつ正直に意思疎通をする
- 自分の行動に責任を持つ
- 話しにくいことでもしっかりと話す
- 間違いを認め、共感と思いやりの気持ちを持って前に進む

顧客のために一致団結して協力する。

ヘルスケア業界で重要な役割を果たす私たちには、顧客と患者を念頭に置いた事業活動を行うことが求められています。

- 一人ひとりの行動が顧客に影響をもたらすことを認識する
- 顧客のニーズの緊急度と重要度を把握する
- たとえ些細な瞬間であろうと、どんな瞬間も変化をもたらす可能性があることを知っておく

10

ガイドンスおよび報告

すべての従業員は、これらの倫理行動原則に従うことが求められます。当社は、本規範および適用法に確実に従い経営を継続していくことができるよう、本規範、当社に適用される法律、規制および規則、または当社の方針への違反の疑いがあれば速やかに当社に報告することをすべての従業員に義務付けています。

倫理上の懸念を当社に提起する方法はいくつもあります。Cencoraのコンプライアンスプログラムは、善意に基づき倫理上の懸念を提起するチームメンバーに対し、処罰や報復行為が一切及ぶことがないように運営されています。

本規範、当社の方針・手順、ならびにその他の指針について質問がある場合、特定の状況下でこれらを守る方法についてガイドンスが必要な場合、当社の事業について懸念がある場合、あるいは不適切な活動、プライバシーやコンプライアンスに関する懸念、または本規範や当社の方針への違反を知った場合もしくはその疑いがある場合、次のいずれかに直ちに連絡してください。

- 直属の上司
- コンプライアンス・リードおよび／またはリーガル・リード
- チーフ・コンプライアンス・オフィサー
- コンプライアンス・オフィス (oooc@cencora.com)
- チーフ・リーガル・オフィサー

チーフ・コンプライアンス・オフィサーの連絡先:

Jennifer Dubas
Chief Compliance Officer
1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428
Telephone: 610.727.7329
jennifer.dubas@cencora.com

チーフ・リーガル・オフィサーの連絡先:

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

匿名による問い合わせと報告

当社ではさらに、24時間年中無休で利用できる報告ホットラインを設けています。「SpeakUp」と呼ばれるこのホットラインは、SpeakUpプログラムを管理する第三者、NAVEXから提供されています。倫理に反する行動や不正行為、Cencoraの倫理・ビジネス行動規範やコンプライアンス方針に抵触する行為に気づいた場合は、声をあげてください。国の法律で許可される場合、倫理的な問題に関する匿名による報告または問い合わせは、下記まで連絡してください。

Cencora国別報告関連情報

米国	1.855.214.1479				
アルゼンチン	0800.345.3121	ギリシャ	800.848.1693	ポルトガル	800.180.750
オーストラリア	1800961479	香港	800.963.987	ルーマニア	0800.360.159
オーストリア	0800.232959	ハンガリー	80.088.476	ロシア	8.800.100.63.45
ベラルーシ	オンラインのみ	インド	000.800.919.1226	セルビア	オンラインのみ
ベルギー	0800.76.276	アイルランド	1800851273	シンガポール	800.852.6921
ブラジル	0800.000.0475	イスラエル	1.809.399.871	スロバキア共和国	0800.002.632
ブルガリア	080046249	イタリア	800.729.258	スロベニア	オンラインのみ
カナダ	1.855.214.1479	日本	0800.500.5703	南アフリカ	080.098.8815
チリ	800.914.302	カザフスタン	オンラインのみ	韓国	080.880.0362
中国	400.120.0546	ケニア	0800.211.225	スペイン	900.998.491
コロンビア	01.800.5190402	ラトビア	オンラインのみ	スウェーデン	020.12.70.35
コスタリカ	800.460.0028	リトアニア	8.800.00.314	スイス	0800.225.153
クロアチア	0800.790.011	マケドニア	オンラインのみ	台湾	00801.49.1609
チェコ共和国	800.810.924	マレーシア	1.800.81.2630	タイ	1800014575
デンマーク	80.83.02.60	メキシコ	800.681.9279	トルコ	0800.621.2383
エクアドル	1800001590	オランダ	0800.0227093	ウクライナ	0800.801.419
エジプト	オンラインのみ	ニュージーランド	0800.633.145	アラブ首長国連邦	オンラインのみ
フィンランド	0800.412008	ノルウェー	800.62.319	英国	0808.196.5791
フランス	0.800.90.94.74	ペルー	0800.78126	ウルグアイ	000.413.598.3951
ジョージア	オンラインのみ	フィリピン	1800.1.322.0345	ベネズエラ	0212.3357785
ドイツ	0800.1819284	ポーランド	800.005.040	ベトナム	オンラインのみ

オンライン報告

cencoraspeakup.ethicspoint.com

SpeakUpプログラムは、不正、違法、もしくは差別的な行為、またはその疑いについて（詐欺、窃盗、差別、コンプライアンス方針への違反、安全プログラムへの違反、米国食品医薬品局（FDA）もしくは米国麻薬取締局（DEA）が発行する規制を含む各種規制への違反、政府の医療プログラム要件への違反、反トラストに関する懸念、職場における暴力に関する方針への違反、報復禁止方針への違反など）、匿名で報告できる機会を提供します。報告は匿名で提出できます。

通報者は、報告した案件のステータスを確認することができます。SpeakUpポータルは、本規範に関する質問や懸念がある場合や、本規範がどのように日常の活動に適用されるかについての指導も提供します。

報告の調査と対応

Cencoraは倫理上およびコンプライアンス上の懸念に対して真剣に対応します。本規範、当社の方針および手順、または適用法規に反する可能性のある問題についてのすべての報告は、完全にかつ秘密裏、また迅速に調査を行います。全従業員は、当社が実施または指示する調査や監査に協力しなければなりません。当社は、調査中に虚偽の報告をする、調査に協力しない、または調査を妨害する従業員に対して懲戒処分を行うことができます。

一部の国では、内部報告の調査手順に関する具体的な規制が適用される場合があります。疑問がある場合は、現地のコンプライアンス・リードおよび／またはリーガル・リードまで連絡してください。

本規範、当社の方針および手順、または適用法規の違反が疑われる事案が調査によって違反であると立証された場合には、当社はしかるべき是正措置を講じ、懲戒処分を行います。

Cencoraは、コンプライアンスプログラムの有効性を評価し、新たな潜在的リスクを特定し、既存のコントロールをテストし、必要に応じて是正を実施できるよう、監査、モニタリング、リスク評価プロセスを備えています。チーフ・コンプライアンス・オフィサーは、このコンプライアンスプログラムの有効性を定期的に評価し、監査計画の承認と、Cencora全社のコンプライアンスリスクおよび運営に関するコンプライアンスを監査するためのリソースの割り当てを実施します。

報告と報復禁止

当社の方針は、適用法規、当社の方針、または本規範への違反を知っているか疑いを持っていることについて、当社に善意で報告する従業員に対する一切の報復行為を禁じています。「善意」の報告とは、従業員が当該事案について知っている関連情報をすべて提供し、かつその情報が真実であると信じていることを意味します。当社の方針はさらに、倫理上またはコンプライアンス上の懸念についての当社の調査に善意で協力する者に対する報復も禁じています。

法律、当社の方針／手順、または本規範への違反報告を受けた当社の従業員は、当該報告を適切に処理し、そのプロセスにおいて報告者を公正に取り扱う責任があります。

この義務は、匿名報告にも適用されます。SpeakUpプログラムで行われた報告の調査担当の個人は全て、調査中に報告者が特定された際に、誠実な報告を行った報告者に報復することは会社の方針に反することを通知されます。

報復行為の申し立ては調査され、申し立てが実証された場合は適切な是正措置が取られます。是正措置には、報復に関与した者の解雇を含む懲戒処分などが含まれます。

自分または自分が知っている人物が、倫理上もしくはコンプライアンス上の懸念を善意で提起したこと、または法律、当社の方針、本規範の手順に対する既知の違反や違反の疑いを善意で報告したことにより報復行為を受けていると思われる場合は、現地のコンプライアンス・リード／リーガル・リード、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、チーフ・リーガル・オフィサー、またはSpeakUpプログラムまで連絡してください。

当社は、違反の疑いの報告者に対する報復を防止する責任を非常に重く受け止めています。すべての役員および従業員は、本規範や当社の方針、手続き、または法律に対する違反を速やかに報告する必要があります。報復への懸念は、違反の疑いを当社に報告するあなたの義務を取り消すものではありません。

管理職の追加的責務

正直で誠実な事業活動を行うことは、私たち全員に共通する義務です。管理職は、自らが模範となり、ロールモデルとして行動することが求められます。管理職は、以下を実施しなければなりません。

- 従業員が自らの責任を理解し、報復を恐れず安心して懸念を表明できるコンプライアンス文化を構築する。
- コンプライアンス活動を自ら主導し、倫理行動と法律の遵守を奨励する。

- 従業員の評価を行い、報酬を支給する際には、コンプライアンスへの取組みを考慮に入れる。

- ビジネスの成果は、倫理行動とCencoraの方針の遵守よりも決して重要ではない、ということ従業員に理解させる。

また、管理職は、従業員が安心して、助けを求めたり、本規範、当社の方針、あるいは法律に関する懸念を提起したりすることができるポジティブな職場環境を作るよう努めなければなりません。本規範や当社の方針の文言や精神に違反する、または会社の評判を損なう可能性のある状況や行動に注意しなければなりません。このような状況に対処するため、管理職として、あなたが直ちに対応することが重要です。管理職は、以下を実施しなければなりません。

- 自分の部下が、本規範、当社の方針、および法律に基づく自身の責任を理解できるよう徹底を図る。
- 本規範について部下と話し合い、倫理的行動や本規範、当社の方針、および法律の遵守の重要性について認識を強化する。

- 自身のインクルーシブリーダーシップ能力の向上を目指し努力する。

- 部下は報復を恐れることなく疑念や懸念をあなたに伝えて良いこと、そして、あなたはその話を聞き適切な対応をするということを部下に認識させる。

- 従業員に対する不当行為・報復行為はいかなるものであっても見過ごさない。

- 指揮系統の外部にいる者に対して、または当社のSpeakUpプログラムで、善意に基づき疑念や懸念を提起する従業員に対して絶対に報復しない。

- 従業員に対し、倫理的行動や本規範、当社の方針または法律の遵守を犠牲にして業績を上げるよう促すことや、指示することはしない。

- 常に本規範、当社の方針、または法律に対する部下の違反を阻止するため行動する。

- 本規範の解釈について助言、指導を行い、本規範の定める内容の普及に努める。

本規範や当社の方針に関する疑念や懸念について相談を受けたら、管理職として話をしっかり聞き、その際は、自分の意識をすべて当該従業員に注いでください。詳しい説明や補足情報を聞き取ります。当該従業員の質問が回答できる内容であれば回答してください。ただし、その場ですぐに答えなければと思う必要はありません。さらなる指導が必要な場合は、現地のコンプライアンス・リードおよび／またはリーガル・リードに連絡するか、SpeakUpプログラムを通して相談してください。

従業員が当社の規範に違反した場合

最高水準の誠実さを維持するため、私たちは本規範、当社の方針および手順、ならびに適用法規の遵守に努めなければなりません。本規範に違反すると、私たちがサービス提供するコミュニティにおけるCencoraの地位を損なうばかりでなく、そのコミュニティも違法となる可能性があります。Cencoraは、各事案に応じて、解雇を含む適切な懲戒処分または是正措置を講じます。さらに、当該事案に関与した従業員は、国からの罰金、あるいは個人としての刑事責任や民事責任の対象となることがあります。

18

倫理的行動

詐欺行為の回避と報告

当社の方針はいかなる形の詐欺行為も禁じています。詐欺行為は、様々な形態をとるものの、その根底にあるのは意図的な欺瞞です。詐欺行為は非倫理的であり、本規範への違反であるだけでなく、通常は違法であり、違反者は民事および/または刑事責任を問われる可能性があります。詐欺行為には、以下が含まれますが、これらに限定されません。

- 当社資産の不正流用
- 横領または偽造
- 一般に公正妥当と認められた会計原則に則さない当社取引の不正な処理や報告
- 当社の統制環境がサーベンス・オクスリー法に準拠していなくても、事実上準拠した形で運営されていると意図的かつ不正確に確認すること。
- 当社のビジネス記録または財務諸表への虚偽記載
- 当社の事業部が販売する処方薬を採用してもらうために、顧客や潜在的な紹介者にキックバックを支払うこと

詐欺行為が立証された場合、当該取引に関与した従業員は、解雇を含む懲戒処分に加え、刑事訴追を受ける可能性があります。

公正な取引の追求

従業員は、当社の顧客、サプライヤー、競合会社、またはお互いを公平に扱うものとしします。従業員は、不正操作、隠蔽、機密情報の悪用、重要事実の歪曲、またはその他の不公正な取引慣行により相手を騙してはなりません。従業員は、競合会社について、虚偽、誤解を招く、または中傷的な発言をしないように気を付けなければなりません。

従業員は、当社が事業を営む国で適用される反トラスト法および競争法を遵守することが求められています。担当業務が、セールス、マーケティング、販促、あるいは調達に関係している場合は、反トラスト法および競争法が日常業務にどのように影響するかを理解し、違反を誘発するような行為を回避することが重要です。

競争法の内容を把握することは困難ですが、違反した場合は、関与した従業員とCencoraに対し、民事と刑事の両方で重い処罰が科されます。担当業務が、セールス、マーケティング、販促、あるいは調達に関係している場合は、業務の中で競争法に対応できるように詳細を把握し理解しなければなりません。担当業務に適用される具体的な規則に関する詳細や質問については、業務を支援する、Cencoraのチーフ・リーガル・オフィサー、チーフ・コンプライアンス・オフィサー、コンプライアンス・リードおよび/またはリーガル・リードまで連絡してください。

利益相反の回避

Cencoraの評判を維持するために、私たちは実際の利益相反であれ危惧される利益相反であれ、利益相反が生じる可能性がある状況に注意しなければなりません。すべての従業員は、従業員として当社を代表して客観的な意思決定を行う能力を損なう状況や、当社の利益と自分の個人的な利益の間に潜在的な相反の兆候が見える状況を避けなければなりません。例えば、いかなる従業員も、以下のような行為をとってはなりません。

- 直接間接を問わず、当社の事業利益に対する競合行為、または競合するよう見える行為、あるいは競争を助長する行為。
- 個人的な営業活動を通じて、会社の契約関係を妨害すること。
- Cencoraの評判を低下させたり、貶めたりするもの。

当社ではさまざまな政府機関と取引を行うため、利益相反となり得る政府職員や公務員に対するロビー活動やその他の活動を禁じる厳しい法令に従わなければなりません。

利益相反に該当する事案には、以下のものが含まれます。

- Cencoraと取引のある、または競合する他社において役員や取締役を務めること、あるいは、その社の所有権を有すること。
- 従業員が当社を代表するにあたり、客観性および公平さを損なう可能性がある当社またはその子会社が関与する取引に対し、個人的に利害関係を持つこと。
- 当社が必要とする、取引する、あるいは販売する物品、商品、または製品に対する投機や取引を行うこと。
- 自分の家族が、Cencoraと取引のある、または競合する他社の所有権を有すること。
- Cencoraの情報を個人の利益のために利用して、自分の家族、または自身が役員または取締役を務める他社、あるいは自身が経済的利害関係を有する他社に対し、利益を供すること。
- Cencoraの従業員として得た情報や関係を利用して、自身の個人的な利益のためにビジネス取引に関与すること。
- Cencoraに対して資金的援助を求めたことがある、あるいは求めているベンダーや顧客などと深い関わりがある場合に、それを開示するのを怠ること。
- 以前、自身が政府当局に勤めていたことがある、または近親者に政府当局に現在勤めている、または以前勤めていた者がいること。

関連するビジネス利益の回避

公開株の所有（取締役の場合は他社の取締役への就任）を除き、従業員は、当社に商品、供給品、不動産物件、またはサービスを提供する個人またはビジネス組織に対して、個人的な経済的利害関係を持つことを禁じられています。これには、当該組織から、融資（銀行融資を除く）、手数料、ロイヤリティー、資産の持分または何らかの有価物を受け取るための取り決めも含まれます。

さらに、従業員は当社から事前に承認を得ずに、自身の近親者が5%を超える株式を所有している企業組織と会社の業務を行うことを禁じられています。

当社のために材料やサービスの購入、販売、またはリースなどを行う調達業務の責任を有する従業員は、サプライヤー、販売業者、販売代理店との関係に特別の注意を払い、当該組織との間に本人または家族が関係を持つ場合は、SpeakUpポータルまたはCentroの電子形態の「Conflict of Interest Disclosure Report（利益相反開示報告書）」を使用して、コンプライアンス・オフィスに開示しなければなりません。

社外雇用

役員および従業員は、事前に当社から書面での同意を得ることなく、当社外での雇用を承諾し、または、当社における自身の責務に対する利益相反となり得る取締役職（あるいは社外での同様の役職）への就任に同意することはできません。他社に雇用されたこと、または取締役を引き受けたことを理由として、Cencoraでの業務に必要な時間と集中力を充てられない場合、Cencoraと直接競合する場合、あるいは当該社外活動の利益のためにCencoraの資産または機密情報を使用している場合は、かかる社外雇用や他社での取締役就任は利益相反となる可能性があります。

従業員は、すでに当社以外で働いている場合や当社以外の取締役会の一員である場合、あるいはその予定がある場合、そのことを開示し、管理職に相談しなければなりません。管理職は、社外雇用や役員としての立場が潜在的な利益相反をもたらす可能性があるかどうかを検討し、疑問があればコンプライアンス・オフィスに相談することが求められます。管理職が利益相反の可能性があると判断した場合、従業員はSpeakUpポータルまたはCentroの利益相反開示報告書に記入し、コンプライアンス・オフィスから適切な書面による承認を得る必要があります。この開示および/または承認プロセスに従わない場合、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。

マーケティング活動: 事実に即した正確な販促活動

倫理観と誠実さをもって事業を運営するためのCencoraの長年にわたるコミットメントにおいて大切な要素は、当社のマーケティング資料やその他のコミュニケーションの正確性と真実性です。Cencoraのすべてのマーケティング資料および広報活動は、以下の基準に従います。

- 自身とCencoraについて誠実に説明し、倫理的で信頼に足る組織であるという当社に対する評価を守る。
- Cencoraの製品、サービス、価格設定については、事実に即した、正確で誤解を招かない説明をする。
- すべての苦情に対し、医学的、科学的、その他のしかるべきエビデンスをもって適切に対応する。
- Cencoraの製品またはサービス提供の潜在的な環境または社会的影響に関連する誤解を招くような主張をしない。
- Cencoraの製品やサービスの利点を宣伝し、Cencoraの競合他社の名誉を傷つける発言や、虚偽あるいは誤解を招く発言をしない。
- 誤解を招く、不公正な、あるいは根拠のない比較広告を使用しない。
- 患者と医療従事者の関係の高潔さと、医療従事者による医療上の意思決定の独立性を、不当に阻害しようとしめない。

Cencoraのすべてのマーケティング資料は、本規範、Cencoraのマーケティング方針(=OOC-22。OOC-22に定められた審査・承認プロセスを含む)、その他適用されるCencoraのすべての方針、ならびにすべての適用法規に定められた要求事項を遵守するものとします。

贈答品、食事、その他接待

顧客やサプライヤーとの贈答品の授受

当社および従業員は、取引関係や取引の成果に不適切な影響を与える目的で、贈答品やその他のインセンティブを申し出たり提供したりしてはいけません。従業員は、当社との取引に興味がある、または取引を行っている人物から、製品やサービスの購入、推奨、購入の調整、あるいは製品やサービスの購入を継続する約束の対価として、直接的または間接的に個人の利益となるものを提案、要請、受領してはいけません。現金または現金同等物(ギフトカードや商品券など)の授受は禁じられています。

会食と接待

従業員は、政府職員および/または医療従事者と接する場合の制限(後述)を除き、適用される各ビジネスユニットの方針および手順の該当する要件に従う場合に限り、顧客およびサプライヤーとの間で、以下に該当する妥当なビジネス関連の食事、軽食、接待の費用を支払ったり受け取ったりすることは認められます。

- 常習的ではないこと
- 顧客側、サプライヤー側、あるいは従業員側から要求/請求していないこと
- ビジネス上の意思決定に影響を与えることを意図していないこと、または合理的にそのように見えないこと
- ビジネス上の話し合いにふさわしい状況および性質のもので、豪華、過剰または不適切でないこと

会食・接待を受ける場合に本規範および適用されるCencoraの方針の下でそれらが許容されるかどうかについて質問がある従業員は、現地のコンプライアンス・オフィサーおよび/またはリーガルリーダーに直接連絡してください。

医療従事者に供与する贈答品、会食、接待

従業員は、限られた状況において、適用される各ビジネスユニットの方針および手順に従う場合に限り、非国有の病院または薬局の購買担当役員を含む医療従事者に、会食やその他の接待を提供できます。従業員は、本規範および適用されるCencoraの方針の要件を満たし、かつコンプライアンス・オフィスが事前に承認した場合を除き、医療従事者またはそのスタッフに贈答品を提供してはなりません。従業員は、医療活動または薬局実務のみに関連し、コンプライアンス・オフィスによって承認されている安価で妥当な品物を医療従事者に時折提供できます。また、医療従事者向けに医療生涯教育やその他同様のセミナーまたはトレーニングセッションを計画もしくは開催する場合、従業員は、適用される各ビジネスユニットの方針および手順に従い、かつ活動が業界のすべてのガイドラインを遵守していることを確認するため、事業を担当するコンプライアンス・リードおよび/またはリーガル・リードに連絡して助言を求める必要があります。

政府職員との贈答品の授受、会食、接待

従業員による政府職員に対する接待の供与は、法律、規制、規則により厳しく規制されています。Cencoraの方針は、コンプライアンス・オフィスに事前に通知し承認を得ていない限り、政府職員に対する贈答品・接待の供与を禁じています。事前承認の手順および政府職員との適切な取引に関するその他の情報は、適用されるビジネスユニットの方針および手順に記載されています。この重要なトピックに関する詳しい指針については、現地のコンプライアンス・リードおよび／またはリーガル・リードにお問い合わせください。

寄付と後援

寄付、顧客／業界の後援、くじの賞金および景品には、特定の税務上の影響や法規制上の制限があり、実施する場合には適用される事業部の方針および手順に従わなくてはなりません。正当な業界関連の営利行事および慈善活動の後援については管理職の承認を得る必要があります。本規範と矛盾してはなりません。業界の後援のうち、潜在的な利益相反とみなされる可能性のあるものや、本規範の他の要件に違反する可能性のあるものは、利益相反開示報告書をコンプライアンス・オフィスに提出し審査を受ける必要があります。不明点がある場合は、コンプライアンス・オフィス (oc@cencora.com) までお問い合わせください。

質問： 私のビジネスユニットでは、顧客の1社が企画するチャリティーイベントを後援したいと考えています。コンプライアンス・オフィスに承認を求める必要はあるでしょうか。

回答： はい。顧客または業界関連の行事の後援のうち、潜在的な利益相反とみなされる可能性のあるものや、本規範またはその他のCencoraの方針の要件と矛盾する可能性のあるものは、その後援を約束する前に、コンプライアンス・オフィスおよびCencoraのコーポレート・シチズンシップ部門の審査および承認を受ける必要があります。

当社から従業員への贈答品

全てのサービス記念日の贈答品や業績に基づく報奨または表彰は、すべてCencoraの総合表彰プログラムである、True Blueにて管理されます。True Blueプログラムが利用できない一部事業部門や地域では、代わりに地域独自のプログラムを利用することができます。True Blueや地域独自の代替プログラムで処理されたアイテムには管理職の承認が必要ですが、コンプライアンス・オフィスの承認は必要ありません。

従業員は、各ビジネスユニットの方針と手順に準拠している場合に限り、当社の費用負担により贈答品、優遇、イベントの支払いを受けることができます。当社従業員に対する贈答品は、適用法および本規範に定める行動基準に適合しなければなりません。

従業員同士の贈答品その他の利益の適切な授受に関する質問は、上司に聞いてください。

質問： 自分と同じチームに所属する従業員に対し、先月の業績を表彰するためにiPadを贈りたいと考えています。コンプライアンス・オフィスから承認を得るための要請が必要ですか？

回答： この質問には2つの回答があります。まず、業績を表彰するために従業員に贈るiPadは、「贈答品」ではなく、報酬の一種にあたります。次に、業績ベースの報酬や表彰は、True Blue、またはTrue Blueが利用できない場合には該当する現地手順を使用して管理する必要があります。

政党または公職候補者への寄付

いかなる場合でも、当社は従業員に対して、Cencora政治活動委員会、政党、または公職候補者への献金を直接的または間接的に義務付けることはありません。

Cencoraは、従業員に個人的立場で政治プログラムに参加することを推奨しています。ただし、個人的な政治活動は就業時間外に自費で行う必要があります。個人的な政治活動を行う際は、当社を代表またはその他の形で代理しているという印象を与えないことが肝心です。従業員は、個人的な政治活動において、当社の資産や時間を使ってはなりません。

政府との契約

当社は、米国の連邦、州、および地方の機関や病院など、数多くの政府事業体、公務員、および職員と取引をしています。また、米国以外の国でも、政府当局、公務員、政府職員と取引をしています。政府には当社事業の規制当局かつ顧客という二重の役割があることを考慮したうえで、従業員は政府との契約に適用される、地域の様々な法律、規制、原則に従うことが極めて重要です。その他のガイダンスについては、倫理・ビジネス行動規範を参照してください。

米国の連邦、州、および地方の政府機関や国際政府機関、公務員と取引をする際には、特別な規則や規制が適用されます。そのため、取引を勧誘する機関の要件を把握しそれに従うための追加手順を実行する必要があります。

公務員および政府職員と取引する際には、利益相反または不適切に見えるような行動は避けてください。支払い、贈答品、またはその他の優遇により公務員または政府職員に影響を与える一切の試みは、たとえ善意のものであっても、本規範で説明する通り、英国の贈収賄防止法、米国の贈収賄・腐敗行為防止法をはじめとして、多くの国の法律で禁じられています。また、本規範の後段で詳述する通り、メディケアやメディケイドといった米国やその他の国の同様の医療保険制度により全部または一部が支払われる医薬品や医療サービスについては、その購入、購入の推薦、または紹介を得る目的で、いかなる人または組織に対しても有価物を提供してはなりません。

政府機関や政府事業体との取引記録が、完全かつ正確であり、政府に対して不正確または不適切な支払い請求を行わないこと、または当社がそうすることになる状況を引き起こさないようにする必要があります。

これらの法、規制、原則に違反すると、当社と従業員の双方が行政、民事さらには刑事上の罰金または罰則の対象となる可能性があります。医療保険制度の詐欺や乱用を取り締まる法律に違反した場合、当社または従業員個人が米国の連邦医療保険制度や他国の同様の制度への加入から除外される可能性もあります。

政府機関や事業体との交渉や契約について質問がある場合は、現地のコンプライアンス・リードおよび／またはリーガル・リードに問い合わせてください。

28

法律の遵守

従業員は、本文書に記載されるものを含むがこれらに限定されない、適用されるすべての法、規制、規則を遵守する必要があります。

詐欺・不正利用防止法

米国の連邦法および州法は通常、メディケア、メディケイド、またはその他の米連邦医療保険制度により全部または一部が支払われる医薬品や医療サービスについて、その購入、購入の推薦、または紹介を促す目的で、個人または組織に対して有価物を提供または供与することを禁じています。多くの米国の州では、この禁止条項は保険会社や患者による医薬品や医療サービスの払い戻しにも適用されています。米国以外の国にも、医薬品や医療サービスの紹介を促す、またはこれに見返りを提供する目的で、医師、薬剤師、その他の個人または組織に対して有価物を譲渡することを禁じる同様の法律があります。このような支払いは「キックバック」と呼ばれる場合があります。米国およびその他の国の法律で、不法なキックバックとみなされることがある支払いやその他の有価物の譲渡の例として、以下のものがあります。

- 現金前払い。
- 無料の製品やサービス。
- 人件費の払い戻し。
- 贈答品、もてなし／接待、または贅沢な食事。

米国連邦法ではまた、メディケアのような政府制度へ虚偽または詐欺的な支払い請求を行ったり、行わせることも禁じています。米国の反キックバック法と不正請求禁止法への違反は、関与した個人と当社の両方に民事および刑事制裁を含む重い処罰が科されることがあり、米国連邦医療制度から除外される可能性があります。米国以外の国でも、反キックバック法や不正請求禁止法への違反には、同様の制裁が科されることがあります。

顧客やサプライヤーに対してインセンティブを提供することは米国の反キックバック法では一般的に禁じられているものの、適切な割戻やその他の割引は、割引免責条項やその他の適用法規を遵守している限りは禁止の対象とはなりません。割引や割戻は、それが割引または割戻であることが明確に識別され、顧客がその説明責任を認識し、詐欺・不正利用防止法の報告義務に従って適切に報告することを条件に、割引免責条項に基づき認められます。

Cencoraが事業を行う他の国でも割引や割戻に関する同様の制限や法律が存在する可能性があります。このような割引や割戻についての取り決めや提案についての質問がある場合は、現地のコンプライアンス・リードおよび／またはリーガル・リードに相談してください。

贈収賄・腐敗行為防止法

Cencoraはあらゆる形の賄賂、キックバック、腐敗行為を禁じています。従業員または従業員の代理を務める者は、政府職員であるか、民間人かを問わず、その個人との間でいかなる種類の賄賂、キックバック、または不適切な謝礼を提示、支払い、要求、または受領してはなりません。Cencoraは、従業員がマネーロンダリングやその他通貨の不適切な使用に関与することを禁じています。

賄賂、キックバック、ならびにマネーロンダリングを含む腐敗行為に対するこの禁止条項は、Cencoraが事業を行う地域ごとの商文化や商慣行の違いにかかわらず適用されます。

米国の法律（米国海外腐敗行為防止法）、英国の法律（2010年英国贈収賄禁止法）、ならびにその他各国の法律により、不適切なビジネス上の利益を得ることを目的として、有価物を政府職員または民間人に対し直接的に、または間接的に供与することは禁じられています。賄賂やキックバックには様々な形態があり、たとえば、現金の支払い、贈答品、高価な食事、あるいは、ビジネス上有利となる意思決定の見返りとして個人に対して無償でサービスを提供するといった優遇措置などがあります。Cencoraは、倫理的事業慣行への取組みの一環として、従業員による賄賂またはキックバックの提示、公認、提供、支払の約束を禁じています。これらの禁止事項は、当社のために、または当社の代理として行動する、代理人、コンサルタント、独立請負業者に対しても等しく適用されます。代理人、コンサルタント、独立請負業者は、贈収賄防止と汚職防止に対する当社のコミットメントを遵守する必要があり、自らの活動に関連するコンプライアンスリスクのレベルに基づいて、調査や監視の対象となります。

贈収賄／腐敗行為防止法への違反は、刑事上の訴追対象となる場合があります。当社および従業員、違反に関与した者は厳罰を受ける可能性があります。贈収賄・腐敗行為に関する懸念を生じさせる疑わしい行為については、直ちにチーフ・コンプライアンス・オフィサー、チーフ・リーガル・オフィサーに知らせるか、SpeakUpプログラムから報告することが求められます。疑わしい行為には、政府職員からの賄賂の要求、または、当社もしくは従業員による賄賂やキックバックに関連する非道徳的もしくは違法な行為が含まれます。自身の活動に適用される贈収賄・腐敗行為防止法に基づいて特定の行為が許容されるか否かに関する質問がある場合は、コンプライアンス・オフィス、法務部門、または本規範に記載されているその他のリソースに助言を求めてください。

反トラスト法と競争法

反トラスト法と競争法は、本来なら市場でビジネス獲得のために競い合っているだろう企業間の競争を、阻害または制限しようとする試みを禁じています。禁止される取り組みおよび行為には、競争を不当に制限する価格協定、入札談合、および市場分割協定などがあります。

当社の競合他社の従業員または代理人と接する際には、特に慎重を期する必要があります。どのような状況であっても、以下について競合会社と話し合ったり、取り決めを行ってはいけません。

- 価格または価格戦略
- 割引
- 当社顧客との取引条件
- 販売方針
- マーケティング計画
- 顧客選定
- 顧客または販売地域の割当て
- 契約条件および契約戦略

競合会社が関与しない慣行でも、ビジネスの正当性や競合会社への影響によっては、反トラスト法および競争法の民事上の違反となる場合があります。これらの慣行には、以下が含まれます。

- 排他的取引
- 抱き合わせ販売
- 再販の制限
- 限定的な割引

独占禁止法および競争法における慣行や行動の合法性について質問がある場合は、法務部門にお問い合わせください。

人権コンプライアンスと公正労働慣行

Cencoraは、当社が事業を行う地域の如何にかかわらず、人権コンプライアンス、公正労働慣行に関するすべての適用法規、また、奴隷、強制労働、児童労働、人身売買、ならびに性的搾取を禁じるすべての適用法規を遵守することを誓います。Cencoraは、基本的人権の遵守と、私たちがサービスを提供する世界中の顧客、患者、サプライヤー、パートナー、従業員、コミュニティの暮らしを豊かにするソリューションを生み出すことで暮らしを改善する取り組みに、長年貢献してきました。

当社は、各個人の尊厳と価値と、様々なバックグラウンドを持つ従業員が公平かつ誠実に尊重される包摂的、友好的かつ多様な職場環境の推進を、強く支持、支援しています。当社は、顧客、サプライヤー、規制当局とかかわる際の説明責任、誠実さ、正直さを大事にしています。このような人権に対する当社のコミットメントは、当社の事業そのものだけでなく、当社のバリューチェーン全体まで及びます。当社のサプライヤーも、労働者の人権を守り、誠実に敬意をもって労働者を扱わなければなりません。

Cencoraはまた、その事業とサプライチェーンにおいて現代の奴隷と人身売買を禁止するためにも尽力しています。禁止している強制労働には様々な形態がありますが、雇用する見返りに労働者に紹介料を払わせる、労働者の身分証明書や入国関連書類を取り上げるといった行為もこれに含まれます。

当社の従業員および当社業務に従事する者（サプライヤーを含む）は、奴隷労働、強制労働、体罰、性的搾取、児童労働などの人権侵害に関与してはいけません。当社は、世界で広く認められているいくつかの基準に定められた原則に則して「Human Rights Policy（人権に関する方針）」を採用していますが、これは、当社があらゆる児童労働・強制労働を禁じていること、従業員の結社の自由と団体交渉権を認め雇用差別からの保護に取り組んでいることを再確認するものです。

国際貿易管理法と制裁

当社は世界中の数多くの国の人々に製品、サービス、技術を提供しているため、物品の輸出入を管理する様々な法律に従わなければなりません。たとえば、特定の国との取引や、貿易制裁の対象になっている個人や組織との取引は、違法となることがあります。また、様々な関税法により特定の国への製品の輸出入に規制が課されています。業務上、他国との取引に携わることがある従業員は、自身の業務に適用される手順や要件をよく知っておく必要があります。当社が事業を行う国々で適用される国際貿易法規を遵守するよう、一人ひとりが日頃から注意しなければなりません。こういった法律に違反すれば、その結果としてCencoraにも、関与した従業員にも、厳しい処分が科されることになります。

製品または技術のある国から別の国に輸出できるかどうかは、対象品目の性質、原産国と輸出先国、最終用途と最終使用者など、様々な要因によって決まります。当社は、輸出入許可証の取得と、受取先が原産国以外の国で品目を受け取る資格を持っていることの確認を義務付けられる場合があります。

当社はまた、以下を含むがこれに限らない、適用されるすべての国際貿易法、および経済制裁や禁輸措置に従わなければなりません。

- 米国、英国、欧州連合、その他の国による、イラン、キューバ、北朝鮮、シリアならびに経済制裁や禁輸措置の対象となっている他の特定国もしくは地域との貿易制限。
- 米国政府が維持する特別指定国民リスト、または米国、英国、その他の政府が維持する類似のリストに掲載される個人または団体との取引の制限。
- 必要なライセンスなしでの、米国、英国、またはその他の適用法で禁止されている国、最終用途、最終使用者に対する特定製品の輸出制限。

当社が不適格な個人、団体または国との取引ができないのと同様、当社および当社の従業員も、当社の代わりに当該取引に参加するよう第三者に依頼することも禁じられています。

当社は、米国政府の制裁対象ではない国や企業に対する不買運動に加担する、あるいは不買運動を支持しているように見える行為を行うことを禁じられています。制裁対象以外での不買運動に加わるよう求められた場合は、当社は法律により、様々な政府への報告を義務付けられる場合があります。このため、不適切な不買運動への参加を求められたと思う場合や、認可されていない不買運動に関する疑念がある場合は、法務部門またはコンプライアンス・オフィスに直ちに知らせることが肝要です。

輸出入管理、貿易制裁措置、禁輸措置または反ボイコット法規、その他国際貿易法に関わる問題について、さらにガイダンスが必要な場合は、現地のコンプライアンス・リードおよび／またはリーガル・リードに問い合わせてください。

インサイダー取引

当社に雇用されている間、または当社にサービスを提供している間、一般に公開されておらず、投資家が当社の株式やその他の証券を購入または売却する際の判断材料となる、当社に関する重要な情報を知る可能性があります。重要な非公開情報としては、買収・合併計画、マーケティング戦略、決算内容、またはその他の極秘の商取引に関する機密情報が挙げられます。当社の方針では、従業員は以下の行為を行ってはなりません。

- 重要な非公開情報を保有しながら、当社の証券を取引すること。
- 重要な非公開情報を、その情報を受取する権限のない社外の者に開示すること。
- 重要な非公開情報を基に、誰かに証券の購入または売却を推奨すること。

当社のインサイダー取引防止方針に従い、当社は取締役、執行役員、および指定された特定従業員が当社の有価証券を売買できない四半期毎のブラックアウト期間を設けています。

当社の株式またはその他の有価証券の売買について質問がある場合は、取引を実施する前にチーフ・リーガル・オフィサーまたはコーポレート・セクレタリーに相談してください。

グローバル規模のデータプライバシーとセキュリティ

従業員、医療、財務、その他の個人情報のデジタル化が進む中で、当社での個人情報の適切な収集、保護、廃棄の努力は、規制当局、顧客、またその他のステークホルダーからこれまで以上に厳しく監視されています。さらに、昨今ではデータ侵害が大々的に報道されることによる法的、経済的、そして信用面の代償は高まる一方で、Cencoraのデータプライバシーとセキュリティのコンプライアンスの確保は、当社の国内外事業において最優先事項となっています。

当社は、プライバシー保護に関する法令、規則およびベストプラクティス（特にHIPAA、GDPR、米国における州レベルの法律が挙げられるがこれに限らない）へのCencoraの遵守を確保する上で、個人情報保護プログラムを確立しています。

Cencoraは、医療、家族、その他個人等を特定できる情報に関連するデータを含めた従業員の機密情報を適用される法律や規則に従って保護することに尽力しています。当社はまた、サプライヤー、顧客、その他の第三者から取得した機密情報の保護にも尽力しています。

データのプライバシー／セキュリティに関するお問い合わせは、privacy@cencora.comまでお送りください。

患者の機密情報

当社の一部の子会社は、病状、病歴、薬歴、関連財務情報といった患者情報を収集、保持、または、これにアクセスします。米国では、患者固有情報の他者との利用、議論、または他者への開示は、適用される法律（HIPAAおよび場合によっては州法）、あるいはCencoraおよび／または従業員に対して拘束力がある契約義務に従う場合においてのみ許可されています。米国外に所在する患者のデータを取り扱う従業員には、追加のプライバシー保護に関する法律、規則、規制が適用される場合があります。たとえば、GDPR、および英国ならびにCencoraが事業を行う他国での同様の法律は、健康情報が特別保護を必要とする個人情報に分類されており、自身の健康情報に関する追加権利が個人に付与されています。従って、従業員には、自分がアクセスまたは管理する患者情報を保護する義務があります。

特定の従業員は、その責任に応じて、患者情報の使用に関するトレーニングを受けます。患者情報の使用、開示、保護の詳細な指示に関しては、当社のData Privacy Policy（データ・プライバシー方針）およびHIPAA Privacy Policies and Procedures（HIPAAプライバシー方針および手順）を参照するか、privacy@cencora.comまで問い合わせてください。

政府による監査と調査

政府のあらゆる調査に全面的に協力することが、当社の方針です。政府のすべての照会および調査への協調的かつ効果的な対応を確保するために、政府のすべての情報要求、監査、および調査、ならびに召喚状や捜索令状の送達は、対応について直ちに法務部門に報告するものとしてします。

環境、社会、ガバナンス (ESG)

当社は組織として、従業員が環境・社会目標を維持できるよう支援し、サプライヤーやパートナーと協力して改善の機会を特定することにより、環境・社会に対する責任を果たす取組を強化できるよう協力しています。

Cencoraは、環境に優しく、社会的・倫理的に責任のある方法で事業を行うことにより、当社の従業員の健康やウェルビーイングと地球の保護に尽力しています。さらに、Cencoraには適用される環境法規制を遵守する責任があります。

当社では、ESGに対する社内アプローチを部門横断的に管理し、進捗状況を追跡するためのプロセスを備えています。

詳細については、Cencoraの環境・社会・ガバナンスレポート (esg.cencora.com) を参照してください。

36

会社資産の保護と適切な使用

会社資産の使用

すべての従業員は、当社の資産を保護し、当社の財産が当社の利益獲得において適切な業務目的で使用されることを保証する義務を負います。従業員は、電話、メール、コンピュータ、インターネットシステムを含む当社の通信および技術リソースを適切に責任をもって利用する必要があります。当社の情報技術リソースやコンピュータ機器などの会社資産の適切な使用に関する指導については、情報セキュリティ・オフィスにお問い合わせください。

詳細については、当社のAcceptable Use Policy (使用用途に関する方針) を参照してください。

ビジネス記録の正確性と完全性

当社は、正確かつ完全なビジネス記録を作成および維持することに尽力しています。当社の帳簿および記録に不正確または誤解を招く記帳をしてはなりません。当社記録の改ざんは禁じられています。いかなる目的であれ、「帳簿外」勘定および/または「不正資金」を設けてはいけません。患者、顧客、医療保険制度、またはその他の第三者の支払者に対して、支払いを求める請求書や明細書に虚偽または誤解を招く情報を記載してはなりません。

虚偽の記帳、不正資金、または詐欺行為について知っている、あるいは情報を持つ従業員は、直属の上司に直ちに報告する必要があります。直属の上司に報告することが適切ではない、または効果的でない場合、あるいは当社の資産、帳簿および/または記録の適切な使用について疑念がある場合は、所属子会社または事業グループのコンプライアンス・リードおよび/またはリーガル・リード、チーフ・コンプライアンス・オフィサーに連絡するか、SpeakUpプログラムに報告してください。

法律により、当社は、特定の種類のビジネス記録を一定期間保持することを義務付けられています。規定された期間、文書を保管しない場合、当社が罰則や罰金の対象となったり、法定侮辱罪に問われたり、司法妨害をしているように見られたり、または訴訟においてきわめて不利な立場に置かれたりする恐れがあります。

記録保持に関する方針について質問がある場合は、企業記録管理者 (RecordsManagement@cencora.com) までお問い合わせください。

機密情報

機密の業務情報は、当社の貴重な会社資産であり、不適切に開示されると、当社、従業員、顧客、および株主に損害を与える可能性があります。機密情報には、人事データ、顧客一覧、価格・原価データ、科学・技術データ、研究データ、戦略計画、マーケティング戦略・手法、データプロセス、手順、製法またはその改良、および独自のコンピュータソフトウェアなどを含みますが、これらに限定されません。

すべての従業員は当社が機密情報とみなす情報を極秘に管理するものとし、当社の事業に関連し、当社の事業の利益のために、当社の規則、方針、指示に厳格に従う場合、または当社が書面で明示的に許可した場合を除き、従業員は機密情報を誰にも開示してはなりません。

何らかの事由から、当社との雇用または契約関係が終了した後も、従業員として入手した情報の機密性に対する守秘義務があります。当該情報を厳重に極秘扱いするものとし、自分または第三者の利益のためにこれを使用してはなりません。

業務連絡と開示

すべての業務連絡は、政府からの情報要請や訴訟、その他さまざまな手段により、最終的には一般に知られることになる可能性があります。したがって、メールを含むすべての連絡は職業上ふさわしいものとし、第三者が見た場合に、当社とあなた自身に好意的な影響を与えるものでなければなりません。業務連絡において、以下に注意してください。

- 中傷的、侮辱的、攻撃的、人種差別的、または扇動的な発言を行わないこと。
- 否定的な個人の見解や推測を述べないこと
- Cencoraの法務部員でない限り、法的な結論は出さないこと

当社は、適用されるすべての証券法およびニューヨーク証券取引所の規制に従い、投資家への公正開示に尽力しています。株主または投資業界に対する当社の開示はすべて、権限を与えられた担当者のみが行うものとし、開示情報は正確かつ完全でなければならず、必要に応じて、当社の財務状況および業績をすべての重要な点において正しく示さなければなりません。

従業員は、明確に権限を与えられる場合を除き、当社のビジネス、業務、または顧客に関してメディアと連絡を取ってはなりません。メディアからの依頼は全て、外部連絡担当バイスプレジデントに廻すようにしてください。

ソーシャルメディア

ソーシャルメディアには、従業員本人または他の人のブログ、日誌や日記、個人用ウェブサイト、ソーシャルネットワーキングまたは仲間用のウェブサイト、ウェブ掲示板、チャットルーム等が含まれます。

ソーシャルメディアの利用には一定のリスクがあり、一定の責任を伴います。ソーシャルメディアを利用する際は、従業員は礼儀のある、正直で正確な投稿のみを行い、特に承認された場合を除き、当社の事業に関係のない適切で道徳的な内容のみを投稿する必要があります。いかなる場合も、従業員は、ソーシャルメディアアカウントでCencoraの機密情報または専有情報を開示してはなりません。

当社が所有する知的財産

従業員によるアイデア、発見、開発、および発明も、当社の貴重な企業財産です。したがって、各従業員は、当社の事業または従業員が当社を代表して、もしくは当社の要請に応じて行う業務に関連する、当社での雇用期間中に自身が単独もしくは他者と共同で作成、考案、または実践したすべてのアイデア、構想、発見、開発、発明、プロセス、改良、または知識（以下総称して「知的財産」）を、書面にて当社が認める形式で速やかに当社に対して開示しなければなりません。当該知的財産はすべて当社に帰属します。

各従業員は本倫理規範に同意することにより、全ての知的財産を、追加の報酬を得ることなく、当社が単独で利用し利益を得られるために譲渡し、また、当社での雇用期間中、また理由の如何を問わず退職後においても、あらゆる申請書、譲渡書、その他の文書の作成と当社への交付、証拠および証言、ならびに当社が合理的に必要なとみなすあらゆる図面、設計図、注意書き、および仕様書の作成と当社への交付により、あらゆる適切な方法で（当社の費用にて）、当社によるあらゆる知的財産の特許、著作権の取得と保護、その他の知的財産権の保護に協力するものとし、

40

チームメンバーの尊重および安全

均等な雇用機会

当社は、従業員が公平で誠実に尊敬をもって扱われ、平等な機会を与えられる職場環境を提供することに尽力しています。当社は、求人、採用、異動、昇進、報酬、福利厚生、解雇、呼び戻し、およびその他の雇用条件に関するすべての方針において、機会均等雇用者です。すべての方針は、人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、性自認、遺伝子情報、出身国、年齢、婚姻状態、障害、退役軍人ステータス、または適用法により保護されるその他のクラスへの分類を問わずに適用されるものとし、あらゆる人事決定は、職務に関連する個人の適性および業績に基づく客観的な基準に基づいて行われるものとし、また当社は、法律に定められる通り、健康上あるいは宗教上の理由から何らかの配慮が必要な求人応募者や従業員に対し、合理的配慮を提供します。

多様性、公平性、包摂性

当社は、多様性、公平性、インクルージョン(包摂性)を重視するグローバルな職場を育成するために、すべてのチームメンバーが活躍できる場を作り、異なる能力を持つ人々の機会を拡大し、地域社会に良い影響を与え、透明性と説明責任を持って業務にあたっています。すべてのチームメンバーに、公平な処遇、違いに対する差別の撤廃、包摂的な意思決定、心理的な安全・信頼・帰属意識を最優先する包摂的な職場文化を醸成する責任があります。

嫌がらせ／職場の暴力

当社は、嫌がらせや威嚇のない、全従業員にとって安全な環境を提供することに尽力しています。当社は、個人の職務遂行能力を阻害する、あるいは威圧的、敵対的、攻撃的な職場環境を作り出す、下品または屈辱的な冗談、中傷、威嚇、口頭での性的な表現、性的な身体的接触、その他の嫌がらせの行為を一切許容しません。当社は、職場の暴力を一切許さないゼロトレランス方針を採用しています。

薬物乱用

当社は、アルコールや薬物のない職場環境の維持に尽力しています。全従業員は、アルコールや違法薬物の影響下でない状態で出勤しなければなりません。違法薬物やアルコールの影響下にある状態での職場への出勤、あるいは業務時間内や当社の敷地内で違法薬物を使用、所持、または販売した場合は、懲戒処分となります。

一部の従業員は、職務を遂行する上で必要な判断力またはスキルを阻害する可能性のある処方薬や市販薬を服用している場合があります。当該薬物の職務遂行能力に対する影響について質問がある場合、または職務遂行能力が損なわれているように見える者に気づいたら、直属の上司に相談するか、SpeakUpプログラムに連絡してください。当社がスポンサーである、または当社が承認した社会的イベントにおいて、飲酒が認められることも時折あります。当該イベントでアルコールを摂取する従業員は責任をもって行動し、酔って正常な状態を失ったりしないようにすることが求められます。

従業員のプライバシー

当社は、従業員の医療、家族、および個人に関する情報の保護に尽力し、業務上の正当な「知る必要」がない場合、個人的な事柄について話すことを控えます。

適用法で義務付けられている場合を除き、従業員が当社のシステム、デバイス、またはネットワーク上で送受信、アクセス、または保存する情報に関して、プライバシーは考慮されません。当社は、適用法に従い、インターネット活動、メール、インスタントメッセージ、ソーシャルメディア、その他の電子メッセージ、コンピュータストレージ、ボイスメール、および会社が提供する作業空間を含むがこれらに限定されない職場のコミュニケーションを、点検できる権利を留保します。

44

規範遵守における説明責任

当社はリーダー職にある者に対し、自らの業務の全側面において、また従業員や公衆とのやり取りにおいて、率先して模範を示し、本規範が求める倫理的行動をとることを期待します。また、当社は従業員に毎年本規範を確認するよう求め、特定の従業員の身元調査を行い、契約が本規範に準拠しているかどうか確認し、違反の報告を調査し、適宜懲戒処分を実施することにより、本規範に対する説明責任と遵守の徹底を図っています。

年次同意書

すべての役員および従業員は、入社時に本規範の遵守を確約するよう求められます。本規範の写しは、Centro、SpeakUpポータル、およびCencoraの公共ウェブサイトでも入手できます。本規範、当社の方針と手順、およびすべての適用法を遵守することは、当社の雇用条件の一つです。少なくとも年に一度は、本規範を確認するように求められます。

契約書の精査

当社は、重要な契約書に署名する前に、社内弁護士の精査を受けることを義務付けています。法的精査の利点：

- 不適切または非合法的な契約の回避。
- 望ましくない契約条項の特定と除外。
- 事業状況に適い、本規範に沿う契約の締結。

また、法的精査は、適切な権限を有する当社の役員または従業員のみが契約に署名することを保証するものです。

法務部門は、特定のビジネス案件向けに、標準の契約書式を用意しています。これらの書式に付属する指示に従って使用する限り、法的精査は必要ありません。この標準契約書式から重大な逸脱がある場合は、逸脱箇所の法的精査が必要になります。

契約書の精査が必要な場合、または契約書に関する質問がある場合は、所属先の子会社または事業グループ担当の社内弁護士に連絡してください。一定の状況では、書面による合意（契約書）の締結が、強く推奨される、あるいは必須となります。書面による合意（契約書）が必要かどうかの判断は、担当の社内弁護士がお手伝いします。

懲戒処分

当社は、次に該当すると判断された者に対して懲戒処分を行います。

- 本規範、当社の方針と手順、または法律に違反する活動を承認した、またはこれに参加した者。
- 本規範、当社の方針と手順、または法律の違反を報告しなかった者。
- 他の者に危害を加える、または報復する目的で、違反の疑いについて虚偽の報告を行った者。
- コンプライアンスの必修研修を受講しなかった、または、本規範の同意書にサインしなかった、またはその両方を行わなかった者。
- 調査中に虚偽を述べる等、調査に協力しなかった者。
- 善意により違反の疑いを報告した個人に対し、報復行為を行った者。

懲戒処分は違反の性質、深刻度、および頻度によって異なり、戒告、謹慎、出勤停止、給与もしくは賞与の減給、降格、解雇のいずれか、またはすべてを含む場合があります。さらに、当社は、不正に取得された利益を回収するために、違反した従業員を告訴し、適用法に則り、違反した従業員およびその他の関係者の刑事告訴を適宜求める場合があります。

従業員が本規範に違反したと信じる理由がある場合は、下記に挙げる報告方法の1つを使用し直ちに違反の報告を行ってください。

倫理規範承認申請書

規範関連の潜在的相反を報告・承認するプロセスを合理化するために、コンプライアンス・オフィスはSpeakUpポータルとCentroで倫理規範承認申請書を発行しました。これらの書式は、報告・承認プロセスでの従業員の指針となります。

申請書には以下が含まれます。

- マネージャーインシデントレポート
- Business Gratuities & Sponsorship (ビジネス上の謝礼とスポンサーシップ)
- 利益相反開示報告書
- ベンダー／サプライヤーの第三者デューデリジェンスリクエスト
- プライバシー・インシデント・レポート
- アドバイザリー・エンゲージメント
- エンゲージメント・インシデントのイノベティブ・フィールドソリューション規則のレポート

48

規範に基づくガイダンス または報告に関する 連絡先

本規範、当社の方針と手順、またはその他の指針について質問がある場合、特定の状況下でこれらを守る方法についてガイダンスが必要な場合、当社の事業について懸念がある場合、あるいは不適切な活動、プライバシーやコンプライアンスに関する懸念、または本規範や当社の方針への違反を知った場合もしくはその疑いがある場合、次のいずれかに直ちに連絡してください。

- 直属の上司
- 現地のコンプライアンス・リードおよび／またはリーガル・リード
- チーフ・コンプライアンス・オフィサー
- チーフ・リーガル・オフィサー

役員または部門の連絡先:

Chief Compliance Officer

Jennifer Dubas
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

電話番号: 610.727.7329

jennifer.dubas@cencora.com

Chief Legal Officer

Elizabeth Campbell
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

電話番号: 610.727.7404

elizabeth.campbell@cencora.com

コンプライアンスサポートについては、
ococ@cencora.comまでご連絡ください

プライバシーサポートについては、
privacy@cencora.comまでご連絡ください

匿名によるお問い合わせ・報告は、以下にご連絡ください。

オンライン報告

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Cencora国別報告関連情報

米国	1.855.214.1479				
アルゼンチン	0800.345.3121	ギリシャ	800.848.1693	ポルトガル	800.180.750
オーストラリア	1800961479	香港	800.963.987	ルーマニア	0800.360.159
オーストリア	0800.232959	ハンガリー	80.088.476	ロシア	8.800.100.63.45
ベラルーシ	オンラインのみ	インド	000.800.919.1226	セルビア	オンラインのみ
ベルギー	0800.76.276	アイルランド	1800851273	シンガポール	800.852.6921
ブラジル	0800.000.0475	イスラエル	1.809.399.871	スロバキア共和国	0800.002.632
ブルガリア	080046249	イタリア	800.729.258	スロベニア	オンラインのみ
カナダ	1.855.214.1479	日本	0800.500.5703	南アフリカ	080.098.8815
チリ	800.914.302	カザフスタン	オンラインのみ	韓国	080.880.0362
中国	400.120.0546	ケニア	0800.211.225	スペイン	900.998.491
コロンビア	01.800.5190402	ラトビア	オンラインのみ	スウェーデン	020.12.70.35
コスタリカ	800.460.0028	リトアニア	8.800.00.314	スイス	0800.225.153
クロアチア	0800.790.011	マケドニア	オンラインのみ	台湾	00801.49.1609
チェコ共和国	800.810.924	マレーシア	1.800.81.2630	タイ	1800014575
デンマーク	80.83.02.60	メキシコ	800.681.9279	トルコ	0800.621.2383
エクアドル	1800001590	オランダ	0800.0227093	ウクライナ	0800.801.419
エジプト	オンラインのみ	ニュージーランド	0800.633.145	アラブ首長国連邦	オンラインのみ
フィンランド	0800.412008	ノルウェー	800.62.319	英国	0808.196.5791
フランス	0.800.90.94.74	ペルー	0800.78126	ウルグアイ	000.413.598.3951
ジョージア	オンラインのみ	フィリピン	1800.1.322.0345	ベネズエラ	0212.3357785
ドイツ	0800.1819284	ポーランド	800.005.040	ベトナム	オンラインのみ

受領・同意承諾書

私は、Cencoraの倫理・ビジネス行動規範を遵守することをここに証します。

私は、本規範、Cencoraの方針および手順および/または適用される法律および規制に違反した場合、懲戒処分の対象となる可能性があることを理解します。

私は、倫理上またはコンプライアンス上の問題が生じた際に取りべきべき行動が定かでない場合は、指示を仰ぎます。

私は、本規範に定められる利益相反または禁止行為について知らないことをここに証します。

私は、一切の適用法または本規範への違反の存在について認識がないことをここに証します。私は、潜在的な利益相反を含む、適用法または本規範の違反または違反の疑いを現在認識している、あるいは将来認識することになった場合、コンプライアンス・オフィス、法務チーム、本規範に記載される当社の他のリソース、またはCencoraのSpeakUpプログラム、(cencoraspeakup.ethicspoint.com)に報告するか、国別のSpeakUpホットライン番号に電話することをここに証します。

署名

氏名(活字体)

日付

従業員ID

Cencora会社名 / 所在地

より健康的な未来を築くという責任を
果たすため、私たちは一致団結して取
り組みます。