

cencora

2025
Kodeks Etyki
i Postępowania
w Biznesie

Informacje o tym Kodeksie

Kodeks zawiera ogólne wytyczne dotyczące wykonywania naszych obowiązków i działań według ugruntowanych zasad etycznych.

4	Zobowiązanie firmy Cencora
5	Witamy
6	Zakres obowiązywania Kodeksu
7	Zgodność
8	Zasady przewodnie
10	Porady i zgłaszanie
18	Etyczne postępowanie
28	Zgodność z przepisami prawa
36	Ochrona i właściwe wykorzystywanie majątku Firmy
40	Szacunek i bezpieczeństwo członków zespołu
44	Odpowiedzialność za przestrzeganie Kodeksu
48	Kontakty w celu uzyskania porad lub zgłoszenia w ramach Kodeksu
51	Zgoda

Nasze zobowiązanie



Bob Mauch
prezes i dyrektor generalny

W miarę wzrostu zasięgu organizacji Cencora na globie rośnie również nasza wspólna odpowiedzialność za etyczne i uczciwe prowadzenie działalności. Jednocześnie, przestrzeganie prawa staje się coraz bardziej złożone w miarę ewolucji przepisów, rozporządzeń i polityk, których musimy przestrzegać. Dlatego niezwykle ważne jest, aby każdy członek zespołu poświęcił czas na dokładne zapoznanie się z tegorocznym Kodeksem Etyki i Postępowania w Biznesie oraz ponownie zobowiązał się do przestrzegania Kodeksu w ramach naszej kultury przestrzegania zasad.

Często mówimy o priorytetowym traktowaniu naszych klientów i ich pacjentów, co wymaga od nas prowadzenia działalności z zachowaniem najwyższego poziomu uczciwości. Codziennie na całym świecie członkowie naszego zespołu współpracują z klientami, dostawcami, interesariuszami i podmiotami regulacyjnymi, dlatego niezwykle ważne jest, abyśmy przeprowadzali transakcje biznesowe w sposób rzetelny i uczciwy. Kodeks wyznacza niezbędne ramy funkcjonowania naszej firmy i definiuje nasze zasady przewodnie.

W imieniu zespołu kierowniczego i zarządu firmy Cencora pragnę podziękować za przestrzeganie zasad określonych w Kodeksie we wszystkich aspektach życia zawodowego. Ukończenie corocznego szkolenia i zapoznanie się z Kodeksem to dwa ważne elementy, które mogą przyczynić się do podtrzymania przez pracowników kultury zgodności firmy Cencora. Niezwykle ważne jest również korzystanie z programu SpeakUp w przypadku wszelkich wątpliwych zachowań lub działań, które wydają się nieetyczne, niewłaściwe lub niezgodne z kluczowymi zasadami naszego Kodeksu.

Dziękujemy za nieustanne zaangażowanie w przestrzeganie zasad, etyczne podejmowanie decyzji i realizowanie naszego wspólnego celu.

Witamy



Jennifer E. Dubas
starsza wiceprezes
i dyrektor ds. zgodności

Drodzy członkowie zespołu,

rozpoczynamy kolejny rok finansowy, w którym podtrzymujemy kulturę zgodności w firmie Cencora, dlatego pragnę podziękować teraz wszystkim za zaangażowanie w odpowiedzialność, rzetelność i uczciwość w naszej organizacji. Co roku aktualizujemy Kodeks, aby odzwierciedlić zmiany w przepisach prawa, rozporządzeniach i politykach, a także dostosowujemy Kodeks do naszych celów biznesowych i struktury firmy. Przestrzeganie Kodeksu przez członków zespołu firmy Cencora to fundament programu zgodności.

Nasza kultura zgodności zaczyna się od każdego z nas. Wartość Kodeksu rośnie w miarę, jak staje się on częścią codziennej pracy każdego z nas.

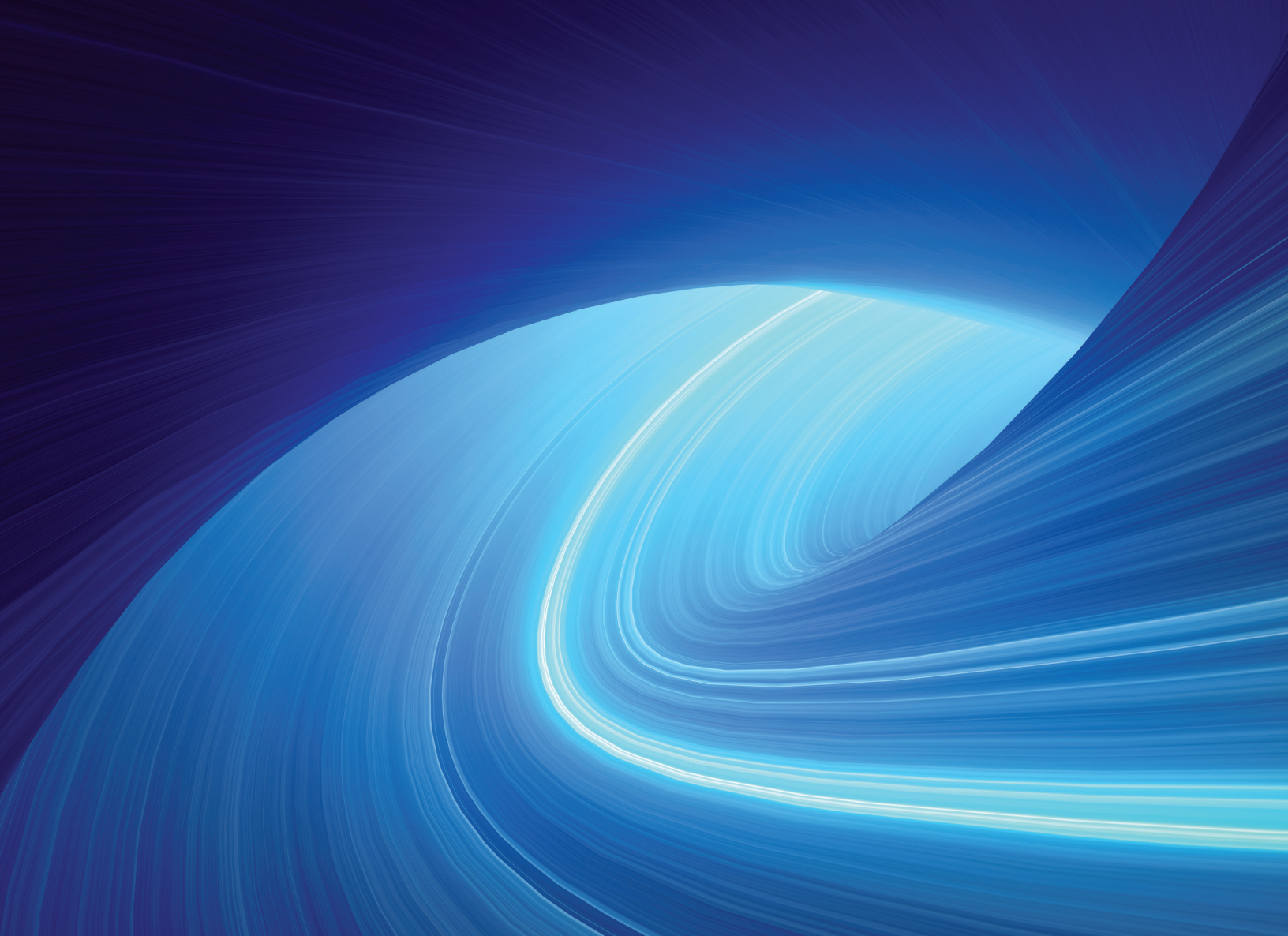
Chętnie nawiążemy z Tobą współpracę. Kodeks stanowi podstawowe źródło informacji, zaś globalna sieć specjalistów ds. zgodności i prywatności, współpracowników z funkcji zapewnienia zgodności oraz mistrzów zgodności firmy Cencora jest dostępna, aby wspierać wysiłki pracowników na rzecz włączenia zasad naszego Kodeksu do ich działalności biznesowej i pomagać w promowaniu kultury zgodności odzwierciedlającej nasz cel i zasady przewodnie.

Kodeks określa naszą tożsamość i działalność w firmie Cencora. Współpraca z klientami, dostawcami, sprzedawcami, współpracownikami i interesariuszami w zgodzie z naszymi podstawowymi wartościami przy jednoczesnym przestrzeganiu obejmujących nas przepisów prawa i regulacji to prawdziwy zaszczyt.

Zabierz głos i daj nam poznać swoje opinie. Troska o nieprzerwaną zgodność w całej firmie Cencora to nasz wspólny obowiązek, dlatego tak istotne jest korzystanie z programu SpeakUp w razie wykrycia potencjalnie nieetycznych zachowań, niewłaściwego postępowania, wykroczenia czy działania sprzecznego z naszym Kodeksem lub jakąkolwiek polityką zgodności firmy Cencora. W naszej firmie obowiązuje polityka niepodejmowania działań odwetowych, więc każdy może mieć pewność, że zostanie wysłuchany, jeśli w dobrej wierze zgłosi potencjalne naruszenie.

Dziękujemy za zapoznanie się z Kodeksem i potwierdzenie swojego zaangażowania w przestrzeganie jego zapisów, udział w dorocznym obowiązkowym szkoleniu oraz zgłaszanie się do zespołu ds. zgodności z przepisami po wsparcie przez cały rok. Twój czas jest cenny. Doceniamy także Twoją współpracę z nami.

Razem będziemy nadal przestrzegać najwyższych standardów etyki i zgodności w firmie Cencora.



Zgodność

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

Kodeks nie opisuje wszystkich problemów etycznych występujących w naszej działalności biznesowej. Osoby, które mają wątpliwości co do jakichkolwiek obowiązków etycznych, powinny zwrócić się po poradę do swojego przełożonego lub jednej z osób ds. zgodności wymienionych poniżej.

Oprócz przestrzegania Kodeksu członkowie zespołu muszą stosować się do dodatkowych polityk, procedur czy innych porad Firmy, zależnie od tego, które obowiązują w danej sytuacji.

Ponadto w poszczególnych spółkach operacyjnych, jednostkach biznesowych czy działach Firmy mogą obowiązywać dodatkowe polityki i procedury, które dokładniej wyjaśniają zobowiązania etyczne i prawne pracowników.

Co pewien czas pracownicy będą uczestniczyć w szkoleniach dotyczących zgodności z niektórymi aspektami Kodeksu oraz innymi politykami i procedurami Firmy.

Kodeks nie ma na celu zawarcia umowy o pracę, nie stanowi takiej umowy, a także nie zapewnia dalszego zatrudnienia.

Zakres obowiązywania Kodeksu

Cencora, jedna z największych na świecie firm świadczących usługi farmaceutyczne, w tym jej spółki zależne i stowarzyszone (dalej „Firma”), jest zobowiązana do realizacji swoich celów biznesowych z zachowaniem najwyższych standardów etycznych oraz do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa, rozporządzeń i zasad. W ramach tego zobowiązania Firma przyjęła Kodeks Etyki i Postępowania w Biznesie.

Oczekujemy, że wszyscy dyrektorzy, kierownicy i pracownicy Firmy (zwani w Kodeksie „członkami zespołu”) zrozumieją normy prawne i zasady etyczne ustanowione w Kodeksie oraz będą ich przestrzegać. Wymagamy również, aby działali z zachowaniem najwyższego poziomu rzetelności i uczciwości oraz przestrzegali wszystkich obowiązujących praw, rozporządzeń i zasad.

Zasady przewodnie

Kodeks odzwierciedla zaangażowanie Firmy w realizację naszego wspólnego celu: **Jednoczy nas odpowiedzialność za zdrowszą przyszłość.** Realizując ten cel, kierujemy się następującymi zasadami:

Ludzie są najważniejsi.

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

- Każdy członek musi mieć możliwość doskonalenia się i budowania satysfakcjonujących karier zawodowych.
- Musimy słuchać i upewniać się, że inni czują się wysłuchani
- Musimy nawiązywać osobiste i autentyczne kontakty z klientami i partnerami.
- Musimy działać z myślą o klientach i pacjentach.

Bądźmy częścią rozwiązania.

Zachęcamy wszystkich do przedstawiania nowych pomysłów.

- Bądźmy gotowi do eksperymentowania i tworzenia.
- Wybierajmy działanie zamiast samozadowolenia.
- Dbajmy o postęp.
- Pamiętajmy, że ze zgody rodzą się największe idee.

Szanujmy indywidualność. Działajmy razem.

Cenimy wkład wszystkich członków zespołu, ponieważ dążymy do osiągnięcia wspólnych zamierzeń w ramach jednego celu.

- Szukajmy różnorodnych, globalnych perspektyw.
- Eliminujmy silosy.
- Zadbajmy, aby każdy mógł przyczynić się do sukcesów.
- Promujmy współpracę.

Myślmy perspektywicznie. Bądźmy skromni.

Staramy się wprowadzać innowacje i rozwiązywać pojawiające się problemy, pamiętając, że sukces nie jest gwarantowany ani nie może być traktowany jako coś oczywistego.

- Ufajmy, że możemy odnosić sukcesy.
- Doceniajmy wagę i przywilej naszej pracy.
- Podejmujemy świadome, skalkulowane ryzyko.
- Akceptujemy porażki i nie poddawajmy się.

Mówmy prawdę. Mówmy ją szybko.

Działajmy przejrzysto i z szacunkiem we wszystkich aspektach naszej pracy.

- Komunikujmy się otwarcie i szczerze.
- Poczujmy się do odpowiedzialności za nasze czyny.
- Chętnie uczestniczmy w trudnych rozmowach.
- Bierzmy odpowiedzialność za własne błędy i internalizujmy je z empatią i wdziękiem.

Jednoczmy się wokół naszych klientów.

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

- Pamiętajmy, że wszyscy mamy wpływ na klienta.
- Starajmy się zrozumieć pilność i znaczenie potrzeb klientów.
- Pamiętajmy, że każda chwila, zarówno ważna, jak i niepozorna, może mieć znaczenie.

10

Porady i zgłaszanie

Od każdego członka zespołu oczekujemy przestrzegania tych kluczowych zasad etycznego postępowania. Aby Firma nieprzerwanie działała zgodnie z Kodeksem i wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa, każdy członek zespołu musi niezwłocznie zgłaszać Firmie wszelkie potencjalne naruszenia Kodeksu, przepisów prawa, rozporządzeń i zasad odnoszących się do Firmy lub jej polityki.

Problemy natury etycznej można zgłaszać Firmie na wiele sposobów. Program zgodności firmy Cencora chroni członków zespołu przed karami i działaniami odwetowymi za zgłaszanie w dobrej wierze obaw dotyczących etyki.

W przypadku pytań dotyczących Kodeksu, polityk Firmy, procedur i innych porad, konieczności uzyskania pomocy w ich przestrzeganiu w określonej sytuacji, wątpliwości dotyczących jakiegokolwiek aspektu działalności Firmy lub posiadania informacji o jakichkolwiek faktycznych lub podejrzewanych niewłaściwych działaniach, obaw dotyczących ochrony prywatności lub zgodności albo naruszeń Kodeksu bądź innych polityk Firmy niezwłocznie skontaktuj się z jedną z następujących osób:

- bezpośredni przełożony,
- lokalny lider ds. zgodności i/lub działu prawnego,
- dyrektor ds. zgodności,
- biuro ds. zgodności (adres: oooc@cencora.com)
- dyrektor działu prawnego.

Możesz skontaktować się z dyrektorem ds. zgodności:

Jennifer Dubas
dyrektor ds. zgodności
1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428
Telefon: 610.727.7329
jennifer.dubas@cencora.com

Możesz skontaktować się z dyrektorem działu prawnego:

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

Anonimowe zapytania i zgłoszenia

Firma udostępnia również całodobową infolinię, działającą 7 dni w tygodniu. Infolinia nazywa się „SpeakUp” i jest obsługiwana przez NAVEX, stronę trzecią która zarządza programem SpeakUp. Musisz zgłaszać wszelkie potencjalne nieetyczne zachowania, wykroczenia, niewłaściwe czyny lub działania sprzeczne z naszym Kodeksem Etyki i Postępowania w Biznesie czy jakkolwiek polityką zgodności firmy Cencora. Jeśli jest to dozwolone na mocy lokalnego prawa, anonimowe zgłoszenia lub zapytania dotyczące kwestii etycznych możesz składać, korzystając z poniższych danych kontaktowych:

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

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

Zgłaszanie online

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Dzięki programowi SpeakUp możesz anonimowo zgłaszać incydenty związane z faktycznym lub potencjalnym niewłaściwym, niezgodnym z prawem lub dyskryminującym postępowaniem (np. oszustwa, kradzieże, przejawy dyskryminacji, naruszenia polityki zgodności, programów bezpieczeństwa lub rozporządzeń, w tym wydanych przez Agencję ds. Żywności i Leków Stanów Zjednoczonych (FDA, Food and Drug Administration) czy Urząd ds. Walki z Handlem Narkotykami (DEA, Drug Enforcement Administration), a także wymogów rządowego programu opieki zdrowotnej, problemy związane z monopolizacją rynku i naruszenia polityk dotyczących przemocy w miejscu pracy czy działań odwetowych). Zgłoszenia możesz składać anonimowo.

Jeśli chcesz, możesz monitorować status swojego zgłoszenia. Za pośrednictwem portalu SpeakUp możesz także zgłaszać pytania i wątpliwości dotyczące Kodeksu oraz dowiedzieć się, jak Kodeks reguluje Twoje codzienne działania.

Dochodzenie i reagowanie na zgłoszenia

Firma Cencora poważnie traktuje kwestie związane z etyką i zgodnością. Każde zgłoszone potencjalne naruszenie Kodeksu, polityk i procedur Firmy lub obowiązujących przepisów i rozporządzeń jest w pełni i terminowo badane z zachowaniem poufności. Wszyscy członkowie zespołu muszą współpracować podczas wszelkich dochodzeń lub audytów prowadzonych bądź kierowanych przez Firmę. Firma może podjąć działania dyscyplinarne wobec każdego członka zespołu, który odmawia współpracy, utrudnia dochodzenie lub kłamie podczas dochodzenia.

W niektórych krajach mogą obowiązywać szczegółowe przepisy regulujące wewnętrzne procedury dochodzeniowe w przypadku zgłoszenia wewnętrznego. W razie wątpliwości skontaktuj się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego.

Jeśli dochodzenie potwierdzi podejrzenie naruszenia Kodeksu, polityk i procedur Firmy albo obowiązujących przepisów i regulacji, Firma podejmie odpowiednie działania naprawcze i dyscyplinarne.

Firma Cencora wdrożyła procedurę audytu, monitorowania i oceny ryzyka, która umożliwi ocenę skuteczności programu zgodności i identyfikację nowych potencjalnych zagrożeń, testowanie istniejących kontroli i wdrażanie środków zaradczych, gdy są potrzebne. Dyrektor ds. zgodności okresowo ocenia skuteczność programu zgodności, zatwierdza plan audytu i przydziela zasoby do audytu ryzyka związanego ze zgodnością i zgodności operacyjnej w całej firmie Cencora.

Zgłaszanie i niepodjęcie odwetowych

Polityki Firmy zabraniają podejmowania działań odwetowych wobec członków zespołu, którzy w dobrej wierze zgłaszają Firmie znane lub potencjalne naruszenia obowiązującego prawa, rozporządzeń, polityk Firmy lub Kodeksu. Zgłoszenie „w dobrej wierze” oznacza, że pracownik przekazał wszystkie posiadane istotne informacje na temat sprawy, i uważa, że są one prawdziwe. Polityki Firmy zabraniają również podejmowania działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze uczestniczą w dochodzeniach prowadzonych przez Firmę w sprawach związanych z etyką lub zgodnością.

Każdy członek zespołu Firmy, który otrzyma zgłoszenie o naruszeniu prawa, polityki lub procedur Firmy albo Kodeksu, musi zadbać o prawidłowe rozpatrzenie zgłoszenia oraz sprawiedliwe traktowanie osoby zgłaszającej.

Obowiązek ten dotyczy również zgłoszeń anonimowych. Wszystkie osoby odpowiedzialne za dochodzenie w sprawie zgłoszenia w programie SpeakUp informujemy, że podejmowanie działań odwetowych wobec osoby dokonującej zgłoszenia w dobrej wierze jest niezgodne z polityką Firmy, jeśli tożsamość tej osoby zostanie ujawniona podczas dochodzenia.

Zarzuty dotyczące działań odwetowych zostaną zbadane. Jeśli okażą się uzasadnione, zostaną podjęte odpowiednie działania naprawcze. Mogą one obejmować postępowanie dyscyplinarne, włącznie ze zwolnieniem osób odpowiedzialnych za działania odwetowe.

Jeśli uważasz, że wobec Ciebie lub znajomej osoby, zastosowano działania odwetowe za zgłoszenie w dobrej wierze wątpliwości dotyczących etyki lub zgodności albo za zgłoszenie znanego bądź potencjalnego naruszenia prawa, polityk Firmy czy procedury Kodeksu, skontaktuj się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego, dyrektorem ds. zgodności i/lub działu prawnego, ewentualnie skorzystaj z programu SpeakUp.

Firma bardzo poważnie traktuje swoją odpowiedzialność za zapobieganie działaniom odwetowym wobec osób zgłaszających potencjalne naruszenia. Każdy kierownik i członek zespołu musi niezwłocznie zgłaszać wszelkie potencjalne naruszenia Kodeksu, polityk lub procedur Firmy bądź przepisów prawa. Obawa przed odwetem nie zwalnia z obowiązku zgłoszenia Firmie potencjalnego naruszenia.

Na kierownikach spoczywają dodatkowe obowiązki

Prowadzenie naszej działalności biznesowej w sposób uczciwy i rzetelny jest naszym wspólnym obowiązkiem. Członkowie kierownictwa powinni dawać dobry przykład otoczeniu. Kierownik musi:

- Tworzyć kulturę zgodności, w której członkowie zespołu rozumieją swoje obowiązki i czują się swobodnie, zgłaszając wątpliwości bez obawy przed odwetem.
- Zachęcać do etycznego postępowania i przestrzegania prawa, osobiście kierując działaniami na rzecz zgodności.
- Oceniając i nagradzając członków zespołu, brać pod uwagę wysiłki związane z przestrzeganiem zasad.
- Dbać o to, aby członkowie zespołu rozumieli, że wyniki biznesowe nigdy nie są ważniejsze niż etyczne postępowanie i zgodność z politykami firmy Cencora.

Dążyć do stworzenia pozytywnego środowiska pracy, w którym członkowie zespołu czują się swobodnie, prosząc o pomoc i zgłaszając wątpliwości dotyczące Kodeksu, polityk Firmy lub prawa. Kierownik musi być wyczulony na wszelkie sytuacje lub działania, które mogą naruszać literę lub ducha Kodeksu albo polityki Firmy, a także po godzinie w reputację Firmy. Jest szalenie ważne, aby każdy członek kierownictwa natychmiast starał się zaradzić takim sytuacjom. Kierownik musi:

- Upewnić się, że nadzorowani przez niego członkowie zespołu rozumieją swoje obowiązki wynikające z Kodeksu, polityk Firmy i prawa.
- Omówić Kodeks z członkami swojego zespołu i podkreślić znaczenie etycznego postępowania, przestrzegania Kodeksu, polityk Firmy i prawa.
- Dążyć do zwiększania własnych kompetencji w zakresie inkluzyjnego przywództwa.
- Sprawdzać, czy członkowie zespołu wiedzą, że mogą zwrócić się do kierownika z pytaniami i wątpliwościami bez obawy o odwet, a kierownik poświęci im uwagę i odpowiednio zareaguje.
- Zawsze reagować na niewłaściwe postępowanie czy działania odwetowe wobec członka zespołu.
- Powstrzymać się od zemsty na członkach zespołu za zgłaszanie wątpliwości lub problemów w dobrej wierze osobom spoza struktury kierownictwa albo za pośrednictwem programu SpeakUp Firmy.
- Powstrzymać się od zachęcania czy nakazywania członkom zespołu, aby osiągnęli wyniki biznesowe kosztem etycznego postępowania lub przestrzegania Kodeksu, polityk Firmy bądź prawa.
- Zawsze działać tak, aby powstrzymać osoby nadzorowane przed naruszeniem Kodeksu, polityk Firmy lub prawa.
- Udzielać porad i wskazówek dotyczących interpretacji Kodeksu i propagować wymagania Kodeksu.

Jeśli członek zespołu zwróci się do kierownika z pytaniem lub wątpliwością związaną z Kodeksem albo polityką Firmy, musi go uważnie wysłuchać i poświęcić mu swoją pełną uwagę. Prosić o wyjaśnienia i dodatkowe informacje. Odpowiadać na wszelkie pytania, jeśli jest w stanie, ale nie musi przy tym mieć poczucia, że musi udzielić natychmiastowej odpowiedzi. Jeśli istnieje potrzeba uzyskania dodatkowych wskazówek, kontaktować się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego, ewentualnie przesłać zgłoszenie za pośrednictwem programu SpeakUp.

Jakie są konsekwencje naruszenia naszego Kodeksu?

Aby zachować najwyższe standardy uczciwości, musimy zobowiązać się do przestrzegania naszego Kodeksu, polityki i procedur Firmy oraz obowiązujących przepisów i rozporządzeń. Naruszenia naszego Kodeksu nie tylko szkodzą pozycji firmy Cencora w obsługiwanych przez nią społecznościach, ale mogą być również niezgodne z prawem. Firma Cencora podejmie odpowiednie działania dyscyplinarne lub naprawcze w odpowiedzi na każdy przypadek, aż do zwolnienia włącznie. Ponadto zaangażowanym członkom zespołu może grozić kara finansowa nałożona przez organy rządowe, postępowanie karne bądź cywilne.

18

Etyczne postępowanie

Unikanie i zgłaszanie oszustw

Polityka Firmy zabrania oszustw, niezależnie od formy. Oszustwo może przybierać różne odcienie, ale jego istotą jest celowe wprowadzenie w błąd. Oprócz tego, że są to działania nieetyczne i stanowią naruszenie Kodeksu, są zwykle niezgodne z prawem i narażają sprawcę na ewentualną odpowiedzialność cywilną i/lub karną. Oszustwo może obejmować między innymi:

- Sprzeniewierzenie majątku Firmy.
- Malwersację lub popełnienie fałszerstwa.
- Nieupoważnione przeprowadzanie lub zgłaszanie transakcji Firmy niezgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami rachunkowości.
- Potwierdzenie, że środowisko kontrolne firmy wdraża skutecznie regulacje Sarbanesa-Oxleya, pomimo świadomości, że tak nie jest.
- Fałszowanie dokumentacji biznesowej Firmy lub sprawozdań finansowych.
- Przekazywanie łapówek klientom lub potencjalnym źródłom rekomendacji w celu wywarcia wpływu na stosowanie leków na receptę dystrybuowanych przez jednostkę biznesową Firmy.

Wszelkie udowodnione akty oszustwa będą skutkować surowymi działaniami dyscyplinarnymi, włącznie ze zwolnieniem członków zespołu zaangażowanych w transakcję i możliwym postępowaniem karnym.

Dążenie do uczciwego postępowania

Członkowie zespołu muszą uczciwie traktować klientów, dostawców, konkurentów Firmy i siebie nawzajem. Żaden członek zespołu nie może uzyskiwać nieuczciwej przewagi nad kimkolwiek poprzez manipulację, ukrywanie, nadużywanie informacji, do których dostęp jest ograniczony, wprowadzanie w błąd co do istotnych faktów lub jakiegokolwiek inne nieuczciwe praktyki handlowe. Członkowie zespołu muszą uważać, aby unikać składania fałszywych, wprowadzających w błąd lub dyskredytujących oświadczeń na temat konkurentów Firmy.

Od członków zespołu oczekujemy przestrzegania obowiązujących przepisów antymonopolowych i przepisów o ochronie konkurencji w krajach, w których Firma prowadzi działalność. Jeśli obowiązki pracownika związane są ze sprzedażą, marketingiem, promocją, zaopatrzeniem lub pozyskiwaniem, ważne jest zrozumienie, w jaki sposób przepisy antymonopolowe i przepisy o ochronie konkurencji wpływają na codzienną pracę, a także sposobów unikania zachowań, które mogą nawet sugerować naruszenie tych przepisów.

Przepisy dotyczące konkurencji mogą być trudne do zrozumienia, a za ich naruszenie zaangażowanym członkom zespołu firmy Cencora grożą poważne konsekwencje, zarówno cywilne, jak i karne. Jeśli praca członka wiąże się ze sprzedażą, marketingiem, promocją, zaopatrzeniem lub pozyskiwaniem, musi zapoznać się z tymi przepisami i zrozumieć je w zakresie, w jakim obejmują one jego obowiązki. W celu uzyskania dalszych informacji lub odpowiedzi na pytania dotyczące konkretnych zasad obejmujących Firmę skontaktuj się z dyrektorem działu prawnego lub dyrektorem ds. zgodności firmy Cencora, ewentualnie lokalnym liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego w Twojej firmie.

Unikanie konfliktów interesów

Aby dbać o renomę firmy Cencora, musimy uważać na wszelkie sytuacje, które mogą spowodować rzeczywisty lub domniemany konflikt interesów. Każdy członek zespołu musi unikać wszelkich sytuacji, które mogłyby osłabić jego zdolność do podejmowania obiektywnych decyzji w imieniu Firmy lub stwarzać wrażenie istnienia potencjalnego konfliktu między interesami Firmy a jego osobistymi interesami. Przykładowo: żaden członek zespołu nie może podejmować jakichkolwiek działań, które:

- Prowadzą do bezpośredniej lub pośredniej konkurencji z Firmą, kojarzą się z taką konkurencją lub umożliwiają taką konkurencję.
- Ingerują w stosunki umowne Firmy poprzez osobistą działalność biznesową.
- Umniejszają lub dyskredytują reputację Firmy.

Firma prowadzi interesy z wieloma podmiotami rządowymi, dlatego podlega surowym przepisom i rozporządzeniom zabraniającym lobbingu, a także innych działań z udziałem pracowników oraz urzędników państwowych, które mogą powodować konflikt interesów.

Konflikty interesów mogą obejmować:

- Pełnienie funkcji członka zarządu lub dyrektora Firmy, która współpracuje albo konkuruje z firmą Cencora, ewentualnie ma udziały własnościowe w spółce, która współpracuje albo konkuruje z firmą Cencora.
- Możliwość czerpania prywatnych zysków z transakcji, w której stroną jest Firma, w tym jej podmioty zależne, w wypadku podjęcia stroniczej decyzji.
- Spekulacja lub obrót handlowy na rynkach towarów, surowców lub produktów, jeśli Firma może ich potrzebować, może je oferować lub może je sprzedawać.
- Posiadanie członka rodziny, który ma udziały własnościowe w innej firmie prowadzącej interesy lub konkurującej z firmą Cencora.
- Wykorzystywanie informacji firmy Cencora na korzyść własną, członka rodziny lub innej firmy, w której pracownik pełni funkcję członka zarządu lub dyrektora, ewentualnie takiej, w której pracownik ma udziały finansowe.
- Wykorzystywanie w transakcjach biznesowych zawieranych na własną korzyść informacji lub relacji wypracowanych w roli członka zespołu firmy Cencora.
- Nieujawnienie bliskiego pokrewieństwa z osobą będącą sprzedawcą lub klientem, która starała się lub stara się aktualnie o nawiązanie porozumienia finansowego z firmą Cencora.
- Wcześniejsze zatrudnienie na stanowisku pracownika agencji rządowej lub wcześniejsze posiadanie bliskiego krewnego, który obecnie jest lub był pracownikiem agencji rządowej.

Unikanie powiązanych interesów biznesowych

Z wyjątkiem posiadania papierów wartościowych dostępnych w obrocie publicznym (a w przypadku dyrektora wykonywania pracy w innym zarządzie) członkom zespołu zabrania się posiadania jakichkolwiek osobistych udziałów finansowych w przedsiębiorstwach osób fizycznych lub prawnych zaopatrujących Firmę w towary, zapasy, mienie lub usługi. Obejmuje to ustalenia dotyczące uzyskiwania pożyczek (poza kredytami bankowymi), prowizji, tantiem, mienia, udziałów lub jakichkolwiek wartościowych przedmiotów od takich podmiotów.

Członkom zespołu zabrania się ponadto, bez uprzedniej zgody Firmy, prowadzenia interesów Firmy z organizacją biznesową, w której bliski krewny członka zespołu posiada udziały własnościowe większe niż 5%.

Członkowie zespołu odpowiedzialni za zaopatrzenie, w tym zakup, sprzedaż lub leasing materiałów czy usług w imieniu Firmy, muszą zwracać szczególną uwagę na relacje z dostawcami, pośrednikami i dystrybutorami oraz powinni ujawniać wszelkie osobiste lub rodzinne relacje z takimi podmiotami pracownikom biura ds. zgodności, korzystając z odpowiedniego elektronicznego formularza ujawnienia konfliktu interesów w portalu SpeakUp lub Centro.

Inne zatrudnienie

Kadra kierownicza i członkowie zespołu nie mogą bez uprzedniej pisemnej zgody Firmy przyjmować zatrudnienia poza Firmą ani zgadzać się na zasiadanie w zarządzie (lub na podobnym stanowisku zewnętrznym), które mogłoby powodować konflikt interesów w zakresie ich obowiązków wobec Firmy. Inne zatrudnienie lub praca w zarządzie podmiotu zewnętrznego może powodować konflikt interesów, jeśli, podejmując pracę i/lub zobowiązując się do członkostwa w takim zarządzie, pracownik nie byłby w stanie poświęcić niezbędnego czasu i uwagi swojej pracy w firmie Cencora, bezpośrednio konkurowałby z firmą Cencora lub wykorzystywał majątek albo informacje poufne firmy Cencora w ramach działalności zewnętrznej.

Członkowie zespołu muszą ujawnić i omówić ze swoim kierownikiem wszelkie istniejące lub planowane rodzaje zatrudnienia zewnętrznego czy członkostwa w zarządzie. Kierownicy powinni rozważyć, czy zatrudnienie zewnętrzne lub członkostwo w zarządzie może rodzić potencjalny konflikt interesów, konsultując się z biurem ds. zgodności w przypadku jakichkolwiek pytań. Jeśli kierownik stwierdzi, że może istnieć potencjalny konflikt interesów, członek zespołu musi uzyskać odpowiednią pisemną zgodę biura ds. zgodności, wypełniając formularz ujawnienia konfliktu interesów w portalu SpeakUp lub Centro. Nieprzestrzeganie tego procesu ujawniania i/lub zatwierdzania może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Praktyki marketingowe: rzetelna i dokładna reklama

Ważnym elementem wieloletniego zaangażowania firmy Cencora w prowadzenie naszej działalności w sposób etyczny i uczciwy jest dokładność oraz prawdziwość naszych materiałów marketingowych czy innych komunikatów. Wszystkie materiały marketingowe i przekazy firmy Cencora muszą być zgodne z następującymi standardami:

- Uczciwe przedstawianie siebie i firmy Cencora oraz ochrona naszej reputacji jako organizacji etycznej i godnej zaufania.
- Składanie wyłącznie zgodnych z prawdą, dokładnych i niewprowadzających w błąd oświadczeń dotyczących towarów, usług i cen firmy Cencora.
- Wszelkie roszczenia muszą być stosownie poparte odpowiednimi dowodami medycznymi, naukowymi lub innymi.
- Nie przedstawiaj wprowadzających w błąd twierdzeń dotyczących potencjalnego wpływu produktów lub usług firmy Cencora na środowisko czy społeczeństwo.
- Promowanie korzyści płynących z produktów lub usług firmy Cencora, brak dyskredytowania czy składania fałszywych lub wprowadzających w błąd oświadczeń na temat konkurentów firmy Cencora.
- Brak wprowadzających w błąd, nieuczciwych lub nieuzasadnionych reklam porównawczych.
- Brak niewłaściwych ingerencji w relacje między pacjentami a pracownikami opieki zdrowotnej oraz niezależność decyzji dotyczących opieki zdrowotnej podejmowanych przez tych pracowników.

Wszystkie materiały marketingowe firmy Cencora muszą być zgodne z wymogami Kodeksu, polityką marketingową firmy Cencora (OOC-22), w tym procesami przeglądu i zatwierdzania określonymi w Polityce OOC-22, wszystkimi innymi obowiązującymi politykami firmy Cencora, a także wszystkimi obowiązującymi przepisami i rozporządzeniami.

Prezenty, posiłki i inne formy gościnności

Wymiana prezentów z klientami/dostawcami

Firma, w tym jej członkowie zespołu, nie może oferować ani wręczać prezentów czy innych zachęt w celu niewłaściwego wpłynięcia na relacje lub wyniki biznesowe. Członkom zespołu nie wolno oferować korzyści osobistych, zabiegać o nie, ani ich przyjmować, bezpośrednio czy pośrednio, od osób ubiegających się o współpracę z Firmą lub prowadzących interesy z Firmą w zamian za zakup, rekomendację, zorganizowanie zakupu produktów albo usług, a także zobowiązanie do kontynuowania zakupów produktów albo usług. Wręczenie lub przyjmowanie płatności gotówkowych albo ekwiwalentów pieniężnych, takich jak karty podarunkowe lub bony podarunkowe, jest zabronione.

Posiłki biznesowe i gościnność

Z wyjątkiem ograniczeń opisanych poniżej, które mają zastosowanie w kontaktach z pracownikami rządowymi i/lub pracownikami opieki zdrowotnej, oraz zgodnie z odpowiednimi wymogami właściwych polityk i procedur funkcjonujących w danej jednostce biznesowej członkowie zespołu mogą kupować posiłki, napoje lub rozrywkę w rozsądnym zakresie klientom i dostawcom w kontekście służbowym, ewentualnie przyjmować takie dobra od wskazanych stron, o ile:

- będzie to okazjonalne,
- klient, dostawca lub pracownik nie żądał ani nie zabiegał o takie świadczenia,
- celem świadczeń nie jest wpływ na decyzje biznesowe, a sytuacja nie rodzi żadnych podejrzeń o niedozwolony wpływ,
- świadczenia są zapewniane w otoczeniu sprzyjającym rozmowom biznesowym oraz same w sobie ułatwiają rozmowy służbowe, nie są wystawne, przesadne ani niestosowne,

Wszelkie pytania na temat możliwości przyjęcia posiłków biznesowych czy gościnności w świetle Kodeksu i obowiązujących polityk firmy Cencora kieruj do lokalnego lidera ds. zgodności i/lub działu prawnego.

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

Członkowie zespołu mogą oferować posiłki biznesowe i inne formy gościnności biznesowej pracownikom opieki zdrowotnej, w tym kierownikom ds. zakupów w szpitalach lub aptekach niebędących własnością rządu, tylko w ograniczonych okolicznościach oraz zgodnie z obowiązującymi politykami i procedurami dotyczącymi poszczególnych jednostek biznesowych. Członkowie zespołu nie mogą wręczać prezentów pracownikom opieki zdrowotnej ani ich personelowi, chyba że takie prezenty są zgodne z wymogami Kodeksu i wszelkimi obowiązującymi politykami firmy Cencora oraz zostały wcześniej zatwierdzone przez biuro ds. zgodności. Członkowie zespołu mogą okazjonalnie przekazywać pracownikom opieki zdrowotnej przedmioty związane wyłącznie z praktyką medyczną lub farmaceutyczną, które są niedrogie, uzasadnione i zatwierdzone przez biuro ds. zgodności. Ponadto, planując lub organizując ciągłe kształcenie medyczne bądź inne podobne seminaria albo sesje szkoleniowe skierowane do pracowników opieki zdrowotnej, członkowie zespołu muszą przestrzegać obowiązujących polityk i procedur obejmujących daną jednostkę biznesową oraz kontaktować się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego obsługującego daną firmę w trosce o to, aby działania były zgodne ze wszystkimi obowiązującymi wytycznymi branżowymi.

Wymiana prezentów, posiłków biznesowych i gościnności biznesowej z pracownikami rządowymi

Członkowie zespołu mogą gościć urzędników rządowych wyłącznie zgodnie z przepisami prawa, rozporządzeniami i zasadami. W świetle polityki firmy Cencora pracownikom nie wolno wręczać prezentów urzędnikom rządowym ani gościć takich osób bez uprzedniego zawiadomienia o tym biura ds. zgodności oraz uzyskania jego zgody. Proces uprzedniego zatwierdzenia oraz inne informacje na temat odpowiednich kontaktów z urzędnikami rządowymi są opisane w obowiązujących politykach i procedurach jednostek biznesowych. W celu uzyskania dodatkowych wskazówek dotyczących tego ważnego tematu skontaktuj się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego.

Darowizny i sponsoring

Darowizny, sponsoring klientów/branży, nagrody w loteriach i upominki wiążą się z pewnymi konsekwencjami podatkowymi oraz ograniczeniami prawnymi/regulacyjnymi, które wymagają zgodności z obowiązującymi politykami i procedurami jednostki biznesowej. Sponsoring stosownych wydarzeń handlowych i dobroczynnych związanych z branżą musi zostać zatwierdzone przez kierownika oraz nie może być sprzeczne z Kodeksem. Sponsoring branżowy, który może być postrzegany jako potencjalny konflikt interesów lub kolidować z jakimkolwiek innym wymogiem Kodeksu, zgłaszaj do biura ds. zgodności w celu weryfikacji, korzystając z ogólnego formularza ujawnienia konfliktu interesów. W razie wątpliwości skontaktuj się z biurem ds. zgodności, pisząc na adres oooc@cencora.com.

Pytanie: Moja jednostka biznesowa chciałaby sponsorować imprezę charytatywną organizowaną przez jednego z naszych klientów. Czy musimy uzyskać zgodę biura ds. zgodności?

Odpowiedź: Tak. Sponsoring wydarzeń związanych z klientami lub branżą, które mogą być postrzegane jako potencjalne konflikty interesów lub sprzeczne z wymogami Kodeksu albo innych polityk firmy Cencora, muszą zostać sprawdzone i zatwierdzone przed zobowiązaniem do sponsoringu przez biuro ds. zgodności oraz przez organizację Obywatelstwa Korporacyjnego firmy Cencora.

Prezenty wręczone personelowi przez firmę

Wszystkimi upominkami z okazji rocznicy pracy oraz nagrodami i wyróżnieniami opartymi na wynikach zarządzamy za pośrednictwem True Blue, kompleksowego programu doceniania pracowników firmy Cencora dostępnego w portalu Centro. W określonych firmach lub regionach, w których program True Blue nie jest dostępny, można korzystać z innych lokalnych programów. Pozycje przetworzone za pośrednictwem True Blue lub innego lokalnego alternatywnego programu będą wymagały zgody kierownictwa, ale nie będą wymagały zgody biura ds. zgodności.

Prezenty, przysługi i płatności na wydarzeniach mogą być wręczone członkom zespołu na koszt firmy, o ile będą zgodne z politykami i procedurami obejmującymi daną jednostkę biznesową. Prezenty wręczone personelowi firmy muszą być zgodne z obowiązującym prawem i ze standardami postępowania określonymi w Kodeksie.

Pytania dotyczące stosownej wymiany prezentów lub innych korzyści między członkami zespołu firmy kieruj do przełożonego.

Pytanie: W uznaniu za wyniki osiągnięte przez członka mojego zespołu w zeszłym miesiącu pragnę wręczyć mu iPada. Czy muszę składać wniosek o zgodę biura ds. zgodności?

Odpowiedź: To pytanie składa się z dwóch części. Po pierwsze, iPad nie jest „prezenterem”, ponieważ jest wręczany członkowi zespołu w uznaniu za wyniki. Jest to forma wynagrodzenia. Po drugie, nagrody i wyrazy uznania oparte na wynikach powinny być obsługiwane za pośrednictwem True Blue lub odpowiednią procedurą lokalną, jeśli program True Blue nie jest dostępny.

Darowizny na rzecz partii lub kandydatów politycznych

W żadnym wypadku Firma nie będzie bezpośrednio ani pośrednio wymagać, aby członkowie zespołu wspierali Komitet Działań Politycznych firmy Cencora, partie polityczne ani kandydatów na stanowiska publiczne.

Firma Cencora zachęca członków zespołu do osobistego udziału w procesie politycznym, ale osobista działalność polityczna musi odbywać się w czasie wolnym od pracy i na własny koszt. Bardzo ważne jest, aby podczas prowadzenia osobistej działalności politycznej nie sprawiać wrażenia, że pracownik działa w imieniu firmy lub w inny sposób ją reprezentuje. Członkom zespołu nie wolno wykorzystywać mienia ani czasu firmy do angażowania się w osobistą działalność polityczną.

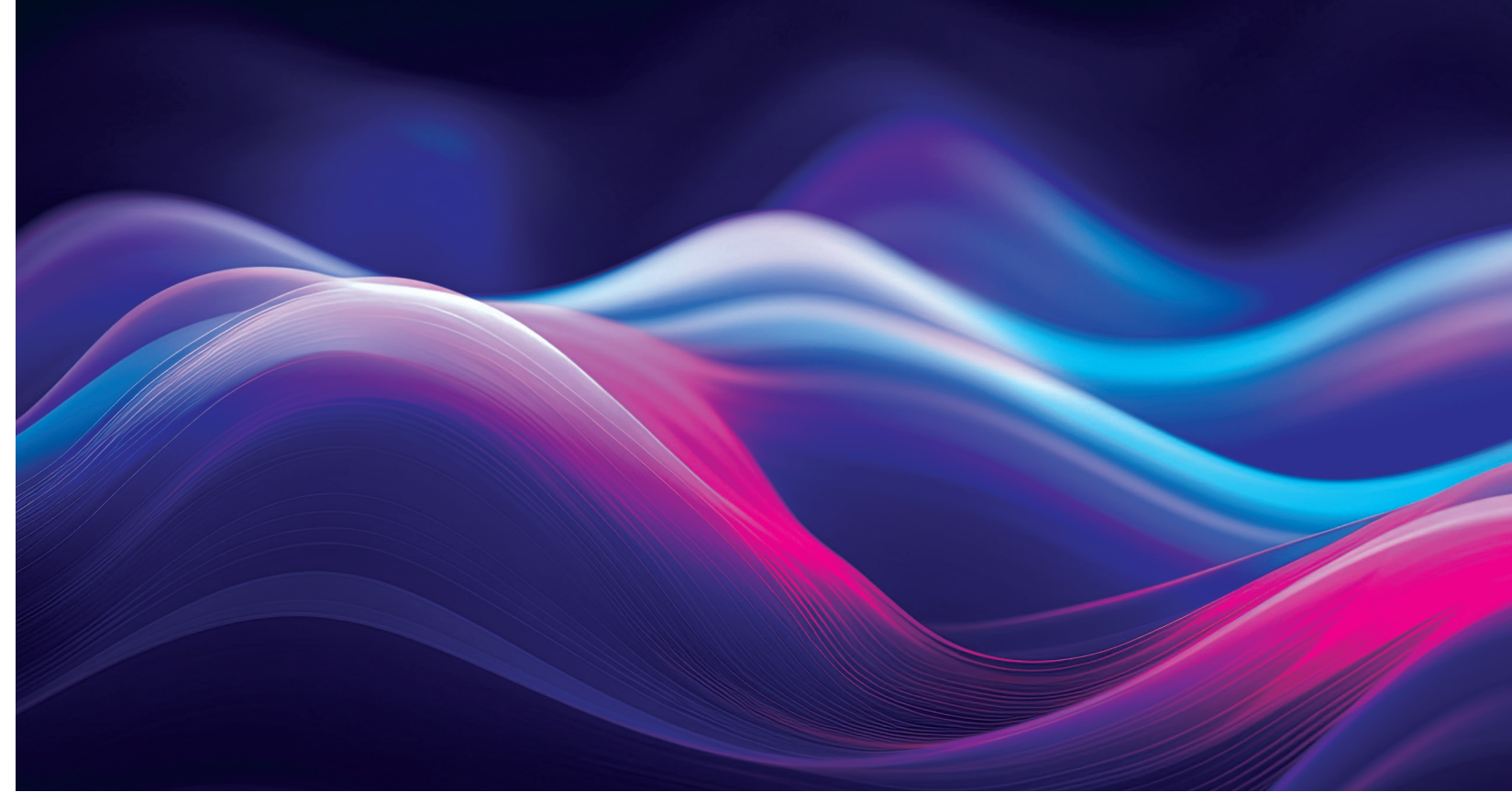
Kontrakty rządowe

Firma prowadzi interesy z wieloma podmiotami rządowymi, urzędnikami i pracownikami, w tym z federalnymi, stanowymi i lokalnymi agencjami rządowymi oraz szpitalami Stanów Zjednoczonych. Firma prowadzi również transakcje biznesowe z agencjami rządowymi, urzędnikami i pracownikami w krajach poza Stanami Zjednoczonymi. Biorąc pod uwagę podwójną rolę rządów zarówno jako organów regulacyjnych, jak i klientów firmy, bardzo ważne jest, żeby członkowie zespołu przestrzegali wszelkich praw, rozporządzeń i zasad obejmujących kontrakty rządowe w danej lokalizacji. Dodatkowe porady znajdziesz w Kodeksie Etyki i Postępowania w Biznesie dotyczącym zamówień rządowych.

Podczas prowadzenia interesów z federalnymi, stanowymi, lokalnymi i międzynarodowymi agencjami oraz urzędnikami rządowymi Stanów Zjednoczonych obowiązują specjalne zasady i przepisy, dlatego musisz podjąć dodatkowe kroki, aby zrozumieć wymagania agencji, z którą członek zespołu stara się nawiązać działalność biznesową, a następnie ich przestrzegać.

W kontaktach z urzędnikami i pracownikami rządowymi unikaj wszelkich konfliktów interesów lub zachowań, które mogą wydawać się niewłaściwe. Wszelkie, także niewynikające ze złych intencji, próby wywierania wpływu na urzędnika lub pracownika rządowego poprzez płatności, prezenty lub inne przysługi są zabronione na mocy prawa wielu krajów, w tym brytyjskiej ustawy przeciwdziałania przekupstwu oraz amerykańskiej ustawy antykorupcyjnej, co omawiamy również w Kodeksie. Ponadto nie wolno nam oferować niczego wartościowego żadnym osobom ani podmiotom w celu nakłonienia do zakupu, rekomendacji zakupu czy polecenia jakiegokolwiek rodzaju towarów lub usług w branży opieki zdrowotnej, za które płatność może być pokryta, w całości lub w części, przez Medicare, Medicaid albo podobny rządowy program finansowania opieki zdrowotnej w USA lub innym kraju, co omówione zostało bardziej szczegółowo w dalszej części Kodeksu.

Musisz również upewnić się, że rejestry transakcji biznesowych z agencjami i podmiotami rządowymi są kompletne oraz dokładne, a wszelkie składane bezpośrednio przez Ciebie lub pośrednio przez innego pracownika firmy wnioski o płatność od rządu są wyczerpujące i precyzyjne.



Nieprzestrzeganie tych praw, przepisów i zasad może narazić Firmę i poszczególnych członków zespołu na konsekwencje finansowe lub inne sankcje o charakterze administracyjnym, cywilnym lub nawet karnym. Ponadto naruszenie przepisów dotyczących oszustw i nadużyć może skutkować wykluczeniem firmy lub poszczególnych członków zespołu z udziału w federalnych programach opieki zdrowotnej w USA albo podobnych programach w innych krajach.

W przypadku pytań dotyczących właściwych procedur, których musisz przestrzegać w ramach kontaktów lub zawierania umów z agencjami/podmiotami rządowymi kontaktuj się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego.

28

Zgodność z przepisami prawa

Członkowie zespołu muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa, rozporządzeń i zasad, w tym opisanych poniżej.

Przepisy dotyczące oszustw i nadużyć

W Stanach Zjednoczonych przepisy, zarówno federalne, jak i stanowe, zasadniczo zabraniają oferowania lub wręczania jakichkolwiek wartościowych przedmiotów osobom albo podmiotom w celu nakłonienia ich do zakupu, zarekomendowania zakupu bądź polecenia jakiegokolwiek rodzaju towarów lub usług związanych z opieką zdrowotną, za które można otrzymać zapłatę, w całości lub w części, z Medicare, Medicaid lub innego federalnego programu opieki zdrowotnej w USA. W wielu stanach USA zakaz ten obejmuje również towary lub usługi opieki zdrowotnej refundowane przez ubezpieczycieli komercyjnych albo pacjenta. W innych krajach obowiązują podobne przepisy, które zabraniają przekazywania wartości lekarzom, farmaceutom lub innym osobom albo podmiotom w celu nakłonienia bądź wynagradzania polecenia produktów lub usług opieki zdrowotnej. Takie płatności są czasami nazywane „nielegalnymi prowizjami”. Przykłady płatności lub innych przekazów wartości, które zgodnie z prawem Stanów Zjednoczonych i innych krajów mogą zostać uznane za nielegalne prowizje, obejmują:

- płatności gotówkowe z góry,
- darmowe produkty i usługi,
- zwroty kosztów poniesionych osobiście.
- prezenty, rozrywkę/gościnność lub wystawne posiłki.

Prawo federalne Stanów Zjednoczonych zabrania również składania nieuczciwych wniosków o płatność w ramach programów rządowych, takich jak Medicare, lub nakłaniania innych osób do składania nieuczciwych roszczeń. Naruszenie amerykańskich przepisów dotyczących przeciwdziałania nielegalnym płatnościom i nieuczciwym roszczeniom może skutkować surowymi karami, w tym sankcjami cywilnymi i karnymi, nałożonymi na Firmę i daną osobę, a także potencjalnym wykluczeniem z federalnych programów opieki zdrowotnej w USA. W innych krajach istnieją podobne sankcje, które mogą obowiązywać w przypadku naruszenia przepisów dotyczących przeciwdziałania przekupstwu i nieuczciwym roszczeniom.

Ogólny zakaz oferowania zachęt klientom i dostawcom, zawarty w federalnej ustawie antykorupcyjnej Stanów Zjednoczonych, nie dotyczy oferowania stosownych rabatów ani innych zniżek zgodnych z wymogami programu Discount Safe Harbor oraz wszelkich innych obowiązujących ustaw lub regulacji. Zniżki i rabaty są dopuszczalne w ramach Discount Safe Harbor, jeśli są wyraźnie określone, a klient jest świadomy swojego obowiązku rozliczania oraz właściwego zgłaszania wszelkich rabatów zgodnie z wymogami zgłaszania przepisów dotyczących oszustw i nadużyć.

W innych krajach, w których firma Cencora prowadzi działalność, mogą obowiązywać podobne rodzaje ograniczeń i przepisów dotyczących rabatów lub zniżek. W przypadku pytań dotyczących umowy lub propozycji rabatu lub zniżki skontaktuj się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego w celu omówienia sprawy.

Przepisy w sprawie przeciwdziałania przekupstwu i korupcji

Firma Cencora zabrania wręczania łapówek, nielegalnych prowizji oraz korupcji w jakiegokolwiek formie. Żaden członek zespołu ani żadna osoba działająca w jego imieniu nie może oferować, przekazywać, żądać ani przyjmować łapówek, nielegalnych prowizji ani żadnego rodzaju niewłaściwych wyrazów wdzięczności od jakiegokolwiek osoby, niezależnie od tego, czy jest to urzędnik rządowy, czy strona prywatna. Firma Cencora zabrania członkom swojego zespołu prania pieniędzy oraz innych niewłaściwych sposobów wykorzystywania waluty.

Ten zakaz łapówek, nielegalnych prowizji i działań korupcyjnych, w tym prania pieniędzy, obowiązuje niezależnie od różnych kultur i tradycji biznesowych we wszystkich lokalizacjach, w których firma Cencora prowadzi działalność.

Przepisy prawa Stanów Zjednoczonych (poprzez amerykańską ustawę o zagranicznych praktykach korupcyjnych), Wielkiej Brytanii (poprzez brytyjską ustawę o przekupstwie z 2010 r.) i innych krajów zabraniają bezpośredniego czy pośredniego wręczania czegokolwiek wartościowego urzędnikom rządowym lub osobom prywatnym w celu uzyskania niewłaściwej przewagi biznesowej. Łapówka lub nielegalna prowizja może przybierać różne formy, w tym płatności gotówkowe, prezenty, drogie posiłki lub inne przysługi, takie jak świadczenie bezpłatnych usług danej osobie w zamian za korzystną decyzję biznesową. W ramach swojego zobowiązania do etycznych praktyk biznesowych firma Cencora zabrania swoim członkom zespołu oferowania, dostarczania lub obiecywania łapówek albo nielegalnych prowizji, także pośrednio. Zakazy te dotyczą w równym stopniu agentów, konsultantów i niezależnych wykonawców działających w imieniu Firmy. Agenci, konsultanci i niezależni wykonawcy muszą przestrzegać zobowiązań Firmy w zakresie przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji. Będą podlegać wymogom analiz due diligence i monitorowania w oparciu o poziom ryzyka zgodności związanego z ich działalnością.

Naruszenie przepisów o przeciwdziałaniu przekupstwu i korupcji może skutkować wszczęciem postępowania karnego oraz nałożeniem surowych kar na Firmę oraz członków zespołu czy inne osoby uczestniczące w naruszeniu. Od członków zespołu oczekujemy natychmiastowego zgłoszenia do dyrektora ds. zgodności, do dyrektora działu prawnego lub anonimowo za pośrednictwem programu SpeakUp wszelkich wątpliwych praktyk budzących obawy dotyczące przekupstwa lub korupcji. Termin wątpliwe praktyki obejmuje wszelkie żądania łapówek ze strony urzędników rządowych lub wszelkie nieetyczne albo niezgodne z prawem postępowanie Firmy bądź jakiegokolwiek członka zespołu związane z przekupstwem lub nielegalnymi prowizjami. Zachęcamy członków zespołu do zwracania się o pomoc do biura ds. zgodności, działu prawnego lub innych dostępnych zasobów opisanych w Kodeksie w razie jakichkolwiek pytań dotyczących dopuszczalności określonego rodzaju postępowania, które mogą zastosować w swojej działalności, na mocy przepisów o przeciwdziałaniu przekupstwu i antykorupcyjnych.

Przepisy antymonopolowe i dotyczące konkurencji

Przepisy antymonopolowe i dotyczące konkurencji zabraniają prób ograniczania konkurencji między firmami, które w innym przypadku konkurowałyby o interesy na rynku. Zakazane dążenia i działania obejmują zmywy cenowe i przetargowe oraz ustalenia dotyczące podziału rynku, które w nieuczciwy sposób ograniczają handel.

Prosimy o szczególną ostrożność w kontaktach z pracownikami lub przedstawicielami konkurentów Firmy. W żadnym wypadku nie wolno omawiać ani zawierać umów z konkurentem w odniesieniu do:

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

Inne praktyki, które nie dotyczą konkurencji, mogą skutkować cywilnymi naruszeniami prawa antymonopolowego i prawa ochrony konkurencji w zależności od ich uzasadnienia biznesowego i wpływu na konkurencję. Praktyki te obejmują:

- wyłączność prowadzenia interesów,
- oferty pakietowe,
- ograniczenia odsprzedaży,
- selektywne stosowanie rabatów.

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących legalności praktyk lub postępowania w ramach przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji kontaktuj się z działem prawnym.

Ochrona praw człowieka i pracownika

Firma Cencora zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących praw i rozporządzeń związanych z ochroną praw człowieka i pracownika oraz zakazem niewolnictwa, pracy przymusowej, pracy dzieci, handlu ludźmi i wykorzystywania seksualnego w każdej lokalizacji, w której działa. Firma Cencora od dawna angażuje się w przestrzeganie podstawowych praw człowieka i poprawę życia poprzez tworzenie rozwiązań poprawiające życie osób, którym służymy: naszych klientów, pacjentów, dostawców, partnerów, członków zespołu i społeczności na całym świecie.

Firma jest promotorem i strażnikiem godności oraz wartości każdej osoby, a także promuje zintegrowane, harmonijne i zróżnicowane środowisko pracy, w którym członkowie zespołu ze wszystkich środowisk są traktowani sprawiedliwie, z godnością i szacunkiem. Wierzymy w odpowiedzialność, rzetelność i uczciwość w kontaktach z klientami, dostawcami i organami regulacyjnymi. W związku z tym nasze zaangażowanie na rzecz praw człowieka wykracza poza nasze własne działania w całym naszym łańcuchu wartości. Nasi dostawcy muszą również stać na straży praw człowieka przysługujących pracownikom oraz traktować ich z godnością i szacunkiem.

Firma Cencora pomaga również zwalczać współczesne niewolnictwo i handel ludźmi w swojej działalności oraz w swoim łańcuchu dostaw. Takie zakazane praktyki przymusu mogą przybierać różne formy, w tym wymagania od pracowników wnoszenia opłat za polecenie im zatrudnienia lub odmawiania pracownikom dostępu do ich dokumentów tożsamości albo dokumentów imigracyjnych.

Członkom zespołu i osobom pracującym w imieniu Firmy (w tym naszym dostawcom) nigdy nie wolno łamać praw człowieka. Nie tolerujemy niewolnictwa, pracy przymusowej lub niewoli kontraktowej, kar cielesnych, wykorzystywania seksualnego czy pracy dzieci. Firma przyjęła politykę dotyczącą praw człowieka, która jest zgodna z zasadami kilku uznanych na całym świecie standardów potwierdzającą zobowiązanie Firmy do zwalczania pracy dzieci i pracy przymusowej we wszystkich jej formach oraz do uznania prawa pracowników do zrzeszania się, prawa do zbiorowych negocjacji i ochrony przed dyskryminacją w zatrudnieniu.

Przepisy i sankcje dotyczące kontroli handlu międzynarodowego

Firma dostarcza produkty, usługi i technologie odbiorcom w wielu krajach na całym świecie, dlatego musi przestrzegać różnych przepisów regulujących import i eksport towarów. Na przykład handel z niektórymi krajami lub osobami i podmiotami podlegającymi sankcjom handlowym może być niezgodny z prawem. Różne przepisy celne nakładają również ograniczenia na import i eksport towarów do niektórych krajów. Jeśli obowiązki pracownika związane są z handlem z innymi krajami, musi on znać procesy i wymagania, którym podlega. Każdy z nas musi zachować czujność, aby zapewnić zgodność z obowiązującymi międzynarodowymi przepisami i rozporządzeniami handlowymi w krajach, w których prowadzimy działalność. Konsekwencje naruszenia tych praw grożące firmie Cencora i członkom zespołu mogą być poważne.

To, czy produkt lub technologia może być eksportowana z jednego kraju do drugiego, zależy od wielu czynników, takich jak charakter przedmiotu, kraj pochodzenia i przeznaczenia, jego zastosowanie końcowe i użytkownik końcowy. Firma może być zobowiązana do uzyskania licencji importowych lub eksportowych oraz do zweryfikowania uprawnień odbiorcy do otrzymywania jakichkolwiek przedmiotów spoza kraju pochodzenia.

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

- Prawa USA, Wielkiej Brytanii i Unii Europejskiej, a także inne ograniczenia w handlu z Iranem, Kubą, Koreą Północną, Syrią i niektórymi innymi krajami lub regionami objętymi sankcjami gospodarczymi i embargami.
- Ograniczenia dotyczące prowadzenia interesów z osobami lub podmiotami objętymi sankcjami rządu Stanów Zjednoczonych lub na podobnych listach prowadzonych przez rząd Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii lub innych krajów.
- Ograniczenia dotyczące eksportu niektórych produktów bez wymaganych licencji do krajów lub do zastosowań końcowych albo do użytkowników końcowych nałożone przez rząd Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii bądź inny podmiot.

Firma nie tylko nie może handlować z nieuprawnionymi osobami, podmiotami lub krajami, ale i nie może, także za pośrednictwem członków zespołu, prosić strony trzeciej o wzięcie udziału w takiej działalności w imieniu Firmy.

Firmie nie wolno angażować się ani stwarzać pozorów wspierania bojkotów przeciwko niektórym krajom lub firmom, które nie są objęte sankcjami rządu Stanów Zjednoczonych. Prawo może wymagać od nas zgłaszania wszelkich próśb o udział w nieusankcjonowanym bojkocie różnym rządcom. Z tego powodu, jeśli pracownik uważa, że otrzymał żądanie udziału w nielegalnym bojkocie lub ma jakiegokolwiek pytania dotyczące nieupoważnionych działań bojkotowych, ważne jest, aby natychmiast zawiadomił dział prawny lub biuro ds. zgodności.

Dalsze wskazówki dotyczące kontroli importu i eksportu, sankcji handlowych, embarga, przepisów i rozporządzeń antybojkotowych lub innych kwestii dotyczących międzynarodowego prawa handlowego uzyskasz od lokalnego lidera ds. zgodności i/lub działu prawnego.

Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi

W trakcie zatrudnienia lub świadczenia usług na rzecz Firmy pracownik może uzyskać istotne informacje o Firmie, które nie zostały podane do wiadomości publicznej, a które mogą być ważnym wskaźnikiem do zakupu lub sprzedaży akcji albo innych papierów wartościowych Firmy. Istotne informacje niejawne mogą obejmować na przykład plany fuzji lub przejęć, strategie marketingowe, wyniki finansowe albo inne poufne transakcje biznesowe. Polityką firmy jest, że żaden członek zespołu nie może:

- Będąc w posiadaniu istotnych informacji niejawnych, obracać jakimikolwiek papierami wartościowymi Firmy.
- Ujawniać istotnych informacji niejawnych osobom spoza Firmy, które nie są upoważnione do otrzymywania takich informacji.
- Rekomendować zakupu lub sprzedaży papierów wartościowych komukolwiek w oparciu o istotne, informacje niejawne.

Firma przyjęła kwartalne okresy zakazu obrotu, podczas których dyrektorzy, członkowie kierownictwa wyższego szczebla i niektórzy wyznaczeni członkowie zespołu nie mogą kupować ani sprzedawać papierów wartościowych Firmy zgodnie z polityką Firmy dotyczącą wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi.

Jeśli masz jakiegokolwiek pytania dotyczące proponowanej sprzedaży lub zakupu akcji Firmy albo innych papierów wartościowych, przed dokonaniem transakcji omów ją z dyrektorem działu prawnego lub sekretarzem korporacyjnym.

Globalna prywatność i bezpieczeństwo danych

Wraz z postępującą komputeryzacją danych osobowych pracowników, danych zdrowotnych, finansowych i innych, wysiłki Firmy zmierzające do odpowiedniego gromadzenia, zabezpieczania i usuwania danych osobowych podlegają znacznie większej kontroli ze strony organów regulacyjnych, klientów i innych interesariuszy. Ponadto stale rosną koszty prawne, finansowe i związane z renomą szeroko nagłaśnianych naruszeń danych, dlatego zapewnienie adekwatności prywatności danych i zgodności z przepisami bezpieczeństwa firmy Cencora stało się najwyższym priorytetem w całej naszej globalnej działalności.

Aby odpowiednio kierować i nadzorować zgodność firmy Cencora z przepisami, rozporządzeniami i najlepszymi praktykami dotyczącymi prywatności, Firma ustanowiła program ochrony prywatności mający na celu zapewnienie zgodności firmy Cencora z obowiązującymi przepisami i rozporządzeniami dotyczącymi prywatności, w szczególności, ale bez ograniczeń, HIPAA, RODO i rosnącą liczbą przepisów na szczeblu stanowym w Stanach Zjednoczonych.

Firma Cencora zobowiązuje się do ochrony informacji poufnych członków zespołu, tym na przykład danych medycznych, rodzinnych i innych danych osobowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i rozporządzeniami. Firma zobowiązuje się również do ochrony informacji poufnych uzyskanych od dostawców, klientów i innych osób trzecich.

Zapytania dotyczące prywatności/bezpieczeństwa danych kieruj na adres privacy@cencora.com.

Informacje poufne pacjentów

Niektóre podmioty zależne Firmy gromadzą, przechowują lub mają dostęp do informacji o pacjentach, takich jak informacje o stanie zdrowia, historia choroby, historia przyjmowanych leków i powiązane informacje finansowe. W Stanach Zjednoczonych można wykorzystywać, ujawniać lub omawiać informacje dotyczące pacjenta z innymi osobami wyłącznie zgodnie z obowiązującym prawem (HIPAA oraz, w niektórych przypadkach, prawem stanowym) oraz zgodnie ze stosownymi zobowiązaniami umownymi, które obowiązują firmę Cencora i/lub jej członków zespołu. W przypadku przetwarzania danych pacjentów poza Stanami Zjednoczonymi naszych członków zespołu mogą obowiązywać dodatkowe przepisy, zasady lub przepisy dotyczące prywatności. Na przykład, zgodnie z RODO i podobnymi przepisami w Wielkiej Brytanii i innych krajach, w których firma Cencora prowadzi działalność, informacje zdrowotne są jedną z kategorii danych osobowych objętych dodatkową ochroną, a osobom fizycznym przyznaje się dodatkowe prawa w odniesieniu do ich informacji zdrowotnych. W związku z tym członkowie zespołu muszą chronić wszelkie informacje o pacjentach, które wykorzystują lub nadzorują.

Niektórzy członkowie zespołu zostaną przeszkoleni w zakresie wykorzystywania informacji o pacjentach, zgodnie z obowiązkami takich członków zespołu. Aby uzyskać bardziej szczegółowe instrukcje dotyczące wykorzystywania, ujawniania i ochrony informacji o pacjentach, zapoznaj się z Polityką Prywatności Danych firmy oraz Politykami i Procedurami Prywatności HIPAA, ewentualnie napisz na adres privacy@cencora.com.

Audyty i dochodzenia rządowe

Jedną z polityk Firmy jest pełna współpraca podczas wszystkich dochodzeń rządowych. W celu zapewnienia skoordynowanego i skutecznego rozpatrywania śledztw i dochodzeń rządowych, wszystkie rządowe wnioski o informacje, audyty i dochodzenia, a także doręczenia wezwań sądowych i nakazów rewizji niezwłocznie zgłaszaj działowi prawnemu do rozpatrzenia.

Ochrona środowiska, odpowiedzialność społeczna, ład korporacyjny (ESG, Environmental, Social & Governance)

Jako organizacja pracujemy razem, aby rozwijać nasze zaangażowanie w odpowiedzialność za ochronę środowiska i społeczeństwo, wspierając członków naszego zespołu w utrzymywaniu naszych celów środowiskowych i społecznych oraz współpracując z naszymi dostawcami i partnerami w celu zidentyfikowania możliwości ulepszeń.

Firma Cencora zobowiązuje się do ochrony zdrowia i dobrego samopoczucia ludzi oraz troski o planetę poprzez prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny pod względem środowiskowym, społecznym i etycznym. Ponadto firma Cencora odpowiada za przestrzeganie obowiązujących przepisów i rozporządzeń dotyczących ochrony środowiska.

Nasza spółka wdrożyła procesy do międzyfunkcyjnego zarządzania podejściem ESG naszej firmy i monitorowania postępów.

Więcej szczegółowych informacji znajdziesz w raporcie firmy Cencora dotyczącym ochrony środowiska, społeczeństwa i ładu korporacyjnego opublikowanym tutaj: [esg.cencora.com](https://www.cencora.com/esg).

36

Ochrona i właściwe wykorzystywanie majątku Firmy

Wykorzystywanie majątku Firmy

Każdy członek zespołu ma obowiązek chronić majątek Firmy i dbać, by jej mienie wykorzystywane było do właściwych celów biznesowych z korzyścią dla Firmy. Członkowie zespołu muszą korzystać z zasobów komunikacyjnych i technologicznych Firmy, w tym telefonów, poczty elektronicznej, komputerów i systemów internetowych, w odpowiedni i odpowiedzialny sposób. Wskazówki dotyczące właściwego wykorzystania własności Firmy, w tym jej zasobów informatycznych i sprzętu komputerowego, uzyskasz od biura ds. bezpieczeństwa informacji.

Więcej informacji znajdziesz w polityce dopuszczalnego użytkowania zasobów Firmy.

Dokładność i integralność dokumentacji biznesowej

Firma jest zobowiązana do tworzenia i prowadzenia dokładnej i pełnej dokumentacji biznesowej. Do ksiąg i rejestrów Firmy nie wolno wprowadzać żadnych niedokładnych ani mylących wpisów. Fałszowanie jakiegokolwiek dokumentacji Firmy jest zabronione. Konta „pozaksiegowe” i/lub „fundusze łapówkowe” są zabronione niezależnie od celu. Faktury, wyciągi rozliczeniowe i roszczenia przedkładane pacjentowi, klientowi, programowi opieki zdrowotnej lub jakemukolwiek płatnikowi strony trzeciej w celu uzyskania zapłaty muszą być wolne od błędów oraz nie mogą być mylące.

Każdy członek zespołu, który posiada wiedzę lub informacje dotyczące jakichkolwiek fałszywych wpisów, funduszy łapówkowych lub oszustw, musi natychmiast zgłosić to swojemu przełożonemu. Jeśli zgłoszenie do przełożonego nie byłoby właściwe lub skuteczne lub pracownik ma jakiegokolwiek pytania dotyczące właściwego korzystania z aktywów, ksiąg i/lub rejestrów Firmy, musi skontaktować się z lokalnym liderem ds. zgodności i/lub działu prawnego swojej spółki zależnej lub grupy operacyjnej lub z dyrektorem ds. zgodności, ewentualnie skorzystać z programu SpeakUp.

Firma jest prawnie zobowiązana do przechowywania określonych rodzajów dokumentacji biznesowej przez sprecyzowane okresy. Nieprzechowywanie dokumentów przez wymagany okres może narazić Firmę na kary i grzywny, stanowić obrazę sądu, sprawić wrażenie, że Firma utrudnia działanie wymiaru sprawiedliwości lub postawić ją w bardzo niekorzystnej sytuacji w postępowaniu sądowym.

W razie pytań dotyczących polityk przechowywania dokumentacji napisz do administratora dokumentacji korporacyjnej na adres: RecordsManagement@cencora.com.

Informacje poufne

Informacje poufne biznesowe są naszym cennym zasobem, jednak ujawnienie takich zasobów osobom niepowołanym może zaszkodzić Firmie i członkom zespołu Firmy, klientom oraz akcjonariuszom. Informacje poufne obejmują między innymi: dane osobowe, listy klientów, ceny i dane dotyczące kosztów, informacje naukowe lub techniczne, dane badawcze, plany strategiczne, strategie i techniki marketingowe, sposoby przetwarzania danych, procedury, receptury albo ich ulepszenia oraz zastrzeżone oprogramowanie komputerowe.

Wszyscy członkowie zespołu mają obowiązek zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji uznanych przez Firmę za poufne. Członkowie zespołu nie mogą ujawniać informacji poufnych żadnej osobie, chyba że jest to związane z działalnością Firmy, celem jest jej korzyść, a działanie wykonywane jest w ścisłej zgodności z zasadami, politykami i dyrektywami Firmy lub w inny sposób wyraźnie zatwierdzony na piśmie przez Firmę.

Jeśli z jakiegokolwiek powodu stosunek pracy pracownika lub stosunek umowny z Firmą zostanie rozwiązany, pracownik będzie nadal zobowiązany do ochrony poufności informacji, które uzyskał, będąc członkiem zespołu Firmy. Musi zachować je w najściślejszej tajemnicy i nie wolno mu ich wykorzystywać w interesie własnym ani stron trzecich.

Komunikacja biznesowa i ujawnianie informacji

Wszelka komunikacja biznesowa może ostatecznie zostać upubliczniona w różnych trybach, w tym w wyniku rządowego wniosku o udzielenie informacji czy postępowania sądowego. W związku z tym cała komunikacja, w tym poczta elektroniczna, musi być profesjonalna, aby, w przypadku weryfikacji przez stronę trzecią, będzie korzystnie świadczyła o Firmie i pracowniku. W komunikacji biznesowej:

- Nie używaj oszczerczych, zniesławiających, obraźliwych, rasistowskich ani nieprzyzwoitych uwag.
- Nie zamieszczaj negatywnych osobistych opinii ani spekulacji.
- Nie wyciągaj wniosków prawnych, chyba że robi to członek działu prawnego firmy Cencora.

Firma jest zobowiązana do uczciwego ujawniania informacji inwestorom zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi papierów wartościowych i rozporządzeniami giełdy nowojorskiej. Firma może ujawniać informacje akcjonariuszom lub społeczności inwestycyjnej wyłącznie przez upoważniony personel. Ujawniane informacje muszą być dokładne i kompletne oraz, w stosownych przypadkach, rzetelnie przedstawiać naszą sytuację finansową i wyniki operacyjne we wszystkich istotnych aspektach.

Żaden członek zespołu nie może kontaktować się z mediami w sprawach biznesowych, operacyjnych ani w sprawach dotyczących klientów Firmy, chyba że został specjalnie do tego upoważniony. Wszelkie prośby mediów kieruj do wiceprezesa ds. komunikacji zewnętrznej.

Media społecznościowe

Termin media społecznościowe obejmuje własny lub cudzy blog, dziennik lub pamiętnik członka zespołu, osobistą stronę internetową, portal społecznościowy lub stronę powiązaną, internetową tablicę ogłoszeń lub czat.

Korzystanie z mediów społecznościowych pociągga za sobą pewne ryzyko i wiąże się z pewnymi obowiązkami. Korzystając z mediów społecznościowych, członkowie zespołu muszą odnosić się do siebie z szacunkiem, być uczciwi i dokładni, a także publikować wyłącznie odpowiednie i pełne szacunku treści, które nie dotyczą działalności Firmy, chyba że zostaną wyraźnie upoważnieni. W żadnym wypadku członek zespołu nie może ujawniać informacji poufnych ani zastrzeżonych firmy Cencora na kontaktach w mediach społecznościowych.

Własność intelektualna Firmy

Pomysły, odkrycia, opracowania i wynalazki członków zespołu również stanowią cenny majątek korporacyjny Firmy. W związku z tym każdy członek zespołu musi niezwłocznie ujawnić Firmie na piśmie i w formie zadowalającej Firmę wszystkie pomysły, koncepcje, odkrycia, rozwój, wynalazki, procesy, ulepszenia lub wiedzę (dalej łącznie „Własność Intelektualna”) stworzone, wymyślone lub wprowadzone w życie przez członka zespołu, samodzielnie albo wspólnie z innymi osobami, w czasie pracy w Firmie w związku z jakąkolwiek działalnością Firmy bądź jakąkolwiek pracą, którą członek zespołu może wykonywać na rzecz Firmy lub na jej wniosek. Cała taka Własność Intelektualna jest własnością Firmy.

Każdy członek zespołu, akceptując Kodeks Etyki, przekazuje całą Własność Intelektualną na rzecz Firmy do jej wyłącznego użytku i korzyści, bez dodatkowego wynagrodzenia, będzie pomagał Firmie w trakcie zatrudnienia w Firmie i po rozwiązaniu stosunku pracy z jakiegokolwiek powodu, we właściwy sposób (na koszt Firmy), w celu uzyskania i ochrony patentów, praw autorskich lub innej ochrony własności intelektualnej, niezależnie od zakresu Własności Intelektualnej poprzez podpisywanie i dostarczanie Firmie wszelkich wniosków, cesji i innych dokumentów, składanie zeznań i dowodów oraz poprzez wykonywanie i dostarczanie Firmie wszystkich ilustracji, planów, notatek i specyfikacji racjonalnie uznanych przez Firmę za niezbędne.

40

Szacunek i bezpieczeństwo członków zespołu

Równe szanse zatrudnienia

Firma jest zobowiązana do zapewnienia środowiska pracy równych szans, w którym członkowie zespołu są traktowani uczciwie, z godnością i szacunkiem. Firma jest pracodawcą zapewniającym równe szanse we wszystkich swoich politykach dotyczących rekrutacji, zatrudniania, przeniesień, awansów, wynagrodzeń, świadczeń, zwolnień, odwołań i innych warunków zatrudnienia. Wszystkie polityki będą realizowane bez względu na rasę, kolor skóry, religię, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, informacje genetyczne, narodowość, wiek, stan cywilny, niepełnosprawność, status weterana lub przynależność do jakiegokolwiek innej klasy chronionej przez obowiązujące prawo. Wszystkie decyzje dotyczące personelu podejmij na podstawie obiektywnych standardów bazujących na kwalifikacjach i wynikach danej osoby na danym stanowisku. Firma zapewni również rozsądne udogodnienia kandydatom i członkom zespołu, jeśli są one niezbędne z przyczyn medycznych lub religijnych, zgodnie z wymogami prawa.

Różnorodność, sprawiedliwość i integracja

Firma zaangażowana jest w promowanie globalnego miejsca pracy, w którym ceni się różnorodność, równość i integrację, poprzez stwarzanie dróg rozwoju każdemu członkowi zespołu, poszerzanie możliwości osobom o różnych umiejętnościach, wywieranie pozytywnego wpływu na nasze społeczności oraz dokonywanie postępów w zakresie przejrzystości i odpowiedzialności. Wszyscy członkowie zespołu są odpowiedzialni za tworzenie kultury integracji w miejscu pracy, w której priorytetem jest sprawiedliwe traktowanie, integracja różnic, inkluzyjne podejmowanie decyzji, bezpieczeństwo psychiczne, zaufanie i poczucie przynależności.

Nękanie / Przemoc w miejscu pracy

Firma zobowiązuje się do zapewnienia miejsca pracy wolnego od nękania i zastraszania, w którym cały zespół może pracować bezpiecznie. Firma nie toleruje poniżających ani upokarzających żartów, obelg, zastraszania, słownych bądź fizycznych kontaktów o charakterze seksualnym ani innych napastliwych zachowań, które zakłócają wydajność pracy danej osoby lub tworzą wywołujące niepokój, wrogi albo przykre środowisko pracy. Firma nie toleruje przemocy w miejscu pracy.

Nadużywanie substancji odurzających

Firma dba o to, aby miejsce pracy było wolne od alkoholu i narkotyków. Pracownikom nie wolno przychodzić do pracy pod wpływem alkoholu czy narkotyków. Zgłaszanie się do pracy pod wpływem jakichkolwiek nielegalnych substancji odurzających lub alkoholu, używanie, posiadanie bądź sprzedawanie takich substancji w czasie pracy albo na terenie Firmy skutkuje wszczęciem postępowania dyscyplinarnego.

Niektórzy członkowie zespołu mogą przyjmować leki na receptę lub dostępne bez recepty negatywnie wpływające na osąd albo umiejętności wymagane w pracy. W przypadku pytań związanych z wpływem takich leków na wydajność pracy lub w razie zauważenia osoby, której wydajność w pracy wyraźnie spadła, skonsultuj się ze swoim przełożonym lub skorzystaj z programu SpeakUp. Okazyjne spożywanie alkoholu może być dozwolone podczas imprez towarzyskich sponsorowanych lub zatwierdzonych przez Firmę. Członków zespołu, którzy zdecydują się spożywać alkohol podczas takich wydarzeń, prosimy o daleko idący umiar.

Prywatność członków zespołu

Firma jest zobowiązana do ochrony danych medycznych, rodzinnych i osobistych członków zespołu oraz powstrzymywania się od omawiania spraw prywatnych, gdy nie ma uzasadnionej potrzeby biznesowej.

Z wyjątkiem przypadków wymaganych przez obowiązujące prawo członkowie zespołu nie powinni oczekiwać prywatności w odniesieniu do informacji przetwarzanych czy przechowywanych w jakikolwiek sposób w ramach systemów, urządzeń bądź sieci Firmy. Firma zastrzega sobie prawo do przeglądania komunikacji w miejscu pracy, w tym aktywności w Internecie, wiadomości e-mail, SMS-ów, mediów społecznościowych lub innych wiadomości elektronicznych, pamięci komputera i poczty głosowej, a także przestrzeni roboczej zapewnianej członkom zespołu przez firmę, w dowolnej chwili i zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

44

Odpowiedzialność za przestrzeganie Kodeksu

Firma oczekuje, że jej liderzy będą świecić przykładem i zachowywać normy etyczne wskazane w Kodeksie we wszystkich aspektach swojej pracy i interakcjach z członkami zespołu oraz społecznością. Firma zapewnia również rozliczanie z przestrzegania Kodeksu, zwracając się do członków zespołu o coroczne zapoznawanie się z Kodeksem, przeprowadzając weryfikację tożsamości niektórych członków zespołu, weryfikując umowy pod kątem zgodności z Kodeksem, badając zgłoszenia naruszeń i podejmując działania dyscyplinarne w stosownych przypadkach.

Zgoda

Po rozpoczęciu zatrudnienia w Firmie każdy członek kadry kierowniczej oraz każdy członek zespołu zostanie poproszony o potwierdzenie, że będzie przestrzegać Kodeksu. Kopia jest również dostępna w Centro, portalu SpeakUp oraz na publicznej stronie internetowej firmy Cencora. Zgodność z Kodeksem, politykami i procedurami Firmy oraz wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa jest warunkiem zatrudnienia w Firmie. Przynajmniej raz w roku prosimy każdego pracownika o zapoznanie się z Kodeksem.

Przegląd umów

Firma wymaga, aby przed podpisaniem wszystkich znaczących umów były one sprawdzane przez prawnika Firmy. Przegląd prawny pomaga Firmie:

- Unikać umów, które są nieodpowiednie lub niezgodne z prawem.
- Zidentyfikować niekorzystne zapisy w umowach i zminimalizować ich liczbę.
- Zawierać umowy, które są odpowiednie do okoliczności biznesowych i zgodne z Kodeksem.

Kontrola prawna gwarantuje również, że umowy zostały podpisane przez członka kierownictwa Firmy lub członka zespołu posiadającego odpowiedni poziom uprawnień.

Dział prawny opracował standardowe wzory umów niektórych spraw biznesowych, które mogą być wykorzystane bez przeprowadzania kontroli prawnej, jednak wyłącznie zgodnie z załączonymi instrukcjami. Wszelkie istotne odstępstwa od jakiegokolwiek standardowej formy wymagają weryfikacji prawnej.

Jeśli umowę trzeba przejrzeć lub masz związane z nią pytania, skontaktuj się z prawnikiem Firmy przydzielonym do danego podmiotu zależnego lub grupy operacyjnej. W niektórych sytuacjach posiadanie pisemnej umowy jest zdecydowanie wskazane lub wymagane. Prawnik Firmy może pomóc w ustaleniu, czy wymagana jest pisemna umowa.

Działania dyscyplinarne

Firma może podjąć wobec pracownika działania dyscyplinarne, jeśli okaże się, że:

- Upoważnił działania naruszające Kodeks, polityki i procedury Firmy czy przepisy prawa lub brał udział w takich działaniach.
- Nie zgłosił naruszenia Kodeksu, polityk i procedur Firmy lub prawa.
- Dokonał fałszywego zgłoszenia dotyczącego podejrzenia naruszenia zasad w celu odwetu lub wyrządzenia krzywdy innej osobie.
- Nie ukończył obowiązkowego szkolenia z zakresu zgodności i/lub nie zgodził się na piśmie na Kodeks.
- Nie współpracował w dochodzeniu, np. kłamał podczas dochodzenia.
- Stosował działania odwetowe wobec osoby, która w dobrej wierze zgłosiła podejrzenie naruszenia.

Rodzaj podjętych działań będzie zależał od charakteru, wagi i częstotliwości naruszenia. Może obejmować dowolną liczbę z wymienionych sankcji: nagana, okres na poprawę, zawieszenie, obniżenie wynagrodzenia albo premii, zdegradowanie bądź zwolnienie z pracy. Ponadto Firma może pozwać członka zespołu, który dopuścił się naruszenia, w celu odzyskania wszelkich nieuczciwie uzyskanych korzyści oraz, w stosownych przypadkach, wystąpić o ściganie członka zespołu, który dopuścił się naruszenia, i wszelkich innych zaangażowanych stron zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Jeśli pracownik ma powody, by sądzić, że inny członek zespołu naruszył Kodeks, powinien natychmiast zgłosić naruszenie jedną z dróg podanych w Kodeksie.

Formularze akceptacji Kodeksu etyki

Aby usprawnić proces zgłaszania i zatwierdzania potencjalnych konfliktów związanych z Kodeksem, biuro ds. zgodności opublikowało elektroniczne formularze akceptacji Kodeksu Etyki w portalu SpeakUp i Centro. Formularze te będą stanowić przewodnik dla członków zespołu w procesie zgłaszania i zatwierdzania.

Oto przykładowe formularze:

- Raport kierownika dotyczący incydentu,
- Gratyfikacje biznesowe i sponsoring
- Raport ujawniający konflikt interesów
- Wniosek o weryfikację należytej staranności sprzedawcy/dostawcy zewnętrznego
- Raport o incydencie naruszenia prywatności
- Zaangażowanie doradcze
- Raport dotyczący zasad zaangażowania w innowacyjne rozwiązania branżowe

48

Kontakty w celu uzyskania porad lub zgłoszenia w ramach Kodeksu

W przypadku pytań dotyczących Kodeksu, polityk Firmy, procedur i innych porad, konieczności uzyskania pomocy w ich przestrzeganiu w określonej sytuacji, wątpliwości dotyczących jakiegokolwiek aspektu działalności Firmy lub posiadania informacji o jakichkolwiek faktycznych lub podejrzewanych niewłaściwych działaniach, obaw dotyczących ochrony prywatności lub zgodności albo naruszeń Kodeksu bądź innych polityk Firmy niezwłocznie skontaktuj się z jedną z następujących osób:

- bezpośredni przełożony,
- lokalny lider ds. zgodności i/lub działu prawnego,
- dyrektor ds. zgodności,
- dyrektor działu prawnego.

Aby skontaktować się z następującymi członkami wyższego kierownictwa lub działami, skorzystaj z poniższych danych kontaktowych:

dyrektor ds. zgodności

Jennifer Dubas
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

Telefon: 610.727.7329
jennifer.dubas@cencora.com

dyrektor działu prawnego

Elizabeth Campbell
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

Telefon: 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Aby skontaktować się z działem pomocy w sprawach zgodności

oooc@cencora.com

Aby uzyskać kontakt z działem pomocy w sprawach prywatności

privacy@cencora.com

W przypadku anonimowych zapytań lub zgłoszeń:

Zgłaszanie online

cencoraspeakup.ethicspoint.com

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

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

Potwierdzenie odbioru i zrozumienia

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

Rozumiem, że za naruszenie Kodeksu, polityk i procedur firmy Cencora i/lub jakichkolwiek obowiązujących przepisów czy rozporządzeń grozi mi odpowiedzialność dyscyplinarna.

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

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

Oświadczam, że nie są mi znane żadne naruszenia obowiązującego prawa ani Kodeksu. Jeśli obecnie posiadam wiedzę lub dowiem się o jakichkolwiek naruszeniach bądź podejrzeniu naruszenia obowiązującego prawa albo Kodeksu, oświadczam, że poinformuję biuro ds. zgodności, dział prawny lub inne osoby z Firmy wskazane w tym Kodeksie, ewentualnie skorzystam z programu SpeakUp firmy Cencora, pisząc na adres cencoraspeakup.ethicspoint.com lub dzwoniąc pod numer SpeakUp danego kraju.

Podpis

Imię i nazwisko drukowanymi literami

Data

ID Członka zespołu

Firma Cencora / Lokalizacja

cencora

Jednoczy nas odpowiedzialność
za zdrowszą przyszłość.