

cencora

2025
Кодекс этики
и делового
поведения

Об этом Кодексе

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

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

Наши обязательства



Боб Маух (Bob Mauch)
Президент и Генеральный директор

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

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

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

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

Добро пожаловать



Дженнифер Э. Дубас (Jennifer E. Dubas)
Старший вице-президент и руководитель отдела нормативно-правового соответствия

Уважаемые коллеги!

Вступая в очередной финансовый год поддержания нашей культуры нормативно-правового соответствия в Censora, я хочу воспользоваться моментом, чтобы поблагодарить вас за приверженность ответственности, добросовестности и честности в нашей организации. Мы ежегодно обновляем данный Кодекс, чтобы отразить изменения в законах, нормах и политиках, а также согласовываем Кодекс с нашими деловыми целями и структурой компании. Соблюдение этого Кодекса вами как сотрудником Censora служит основой нашей программы нормативно-правового соответствия.

Наша культура нормативно-правового соответствия начинается с вас. Ценность Кодекса возрастает по мере того, как вы делаете его частью своей повседневной работы.

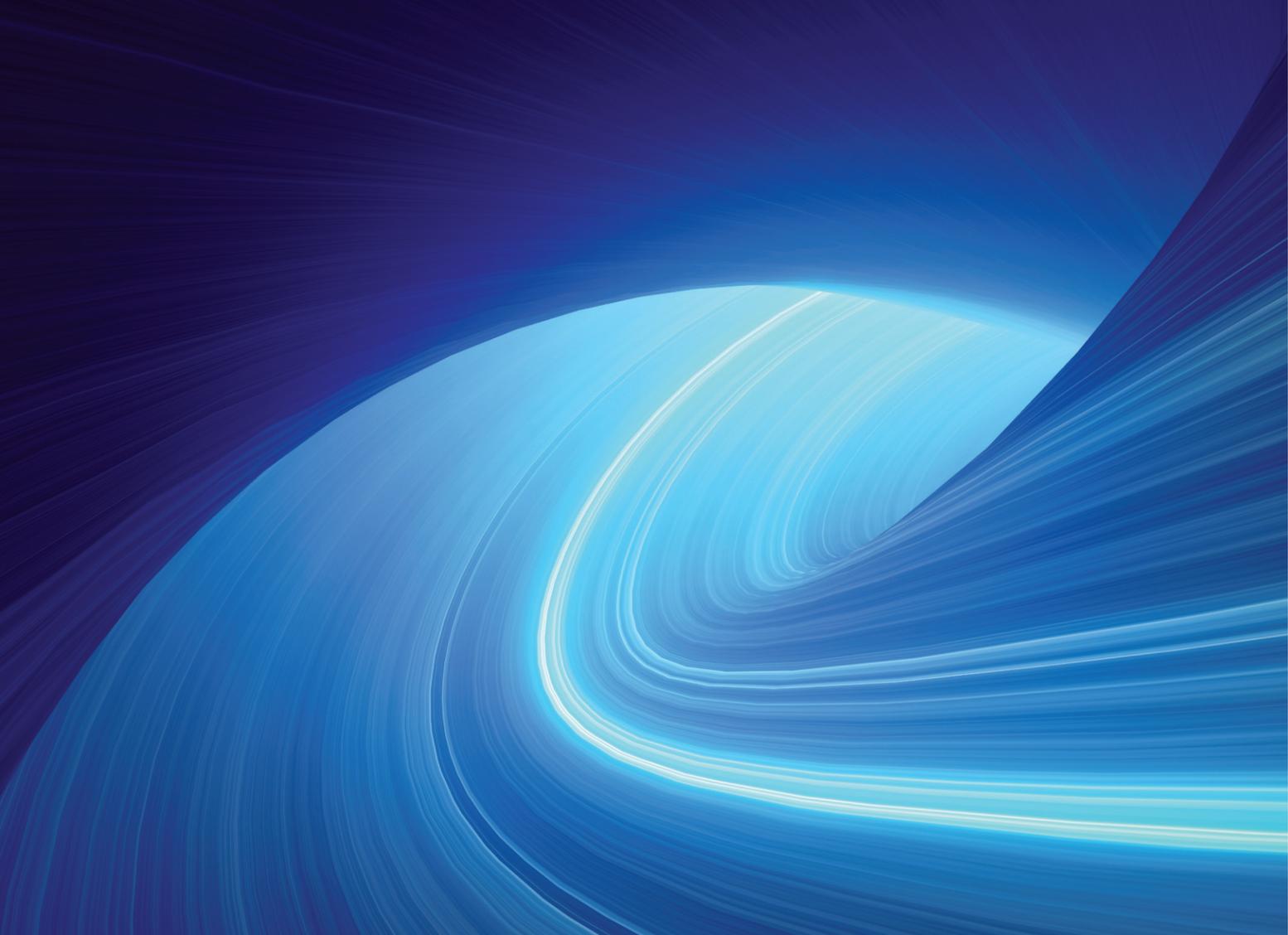
Мы стремимся сотрудничать с вами. Хотя Кодекс является основным ресурсом, глобальная сеть Censora, состоящая из сотрудников отделов нормативно-правового соответствия, специалистов по конфиденциальности, коллег, занимающихся обеспечением качества, и кураторов нормативно-правового соответствия готова поддержать ваши усилия по внедрению принципов нашего Кодекса в вашу деловую деятельность и помочь вам в продвижении культуры нормативно-правового соответствия, которая отражает наши цели и руководящие принципы.

Этот Кодекс определяет, кто мы и как мы ведем бизнес в Censora. Для нас большая честь сотрудничать и предоставлять вам возможность взаимодействовать с клиентами, поставщиками, подрядчиками, коллегами и заинтересованными сторонами в соответствии с нашими основными ценностями и при этом соблюдать соответствующие законы и нормы.

Высказывайтесь и будьте услышаны. Обеспечение строгого нормативно-правового соответствия во всей компании Censora является предметом коллективной ответственности, и крайне важно воспользоваться программой SpeakUp, если вам станет известно о потенциальном неэтичном поведении, правонарушениях, неправомерных действиях или деятельности, противоречащей нашему Кодексу или любой политике нормативно-правового соответствия компании Censora. У нас действует политика недопустимости применения ответных репрессивных мер; поэтому вы можете быть уверены, что ваш голос услышат, если вы добросовестно сообщите о возможном правонарушении.

Благодарим вас за ознакомление с Кодексом и подтверждение своей приверженности ему, выполнение требований по ежегодному обучению и обращение за поддержкой к отделу контроля нормативно-правового соответствия в течение всего года. Ваше время ценно, и мы благодарны вам за сотрудничество.

Вместе мы продолжим поддерживать наивысшие стандарты этики и нормативно-правового соответствия в компании Censora.



Соблюдение нормативно-правовых требований

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

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

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

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

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

Ваше согласие с принципами Кодекса не налагает на работодателя ответственности по трудоустройству и не может гарантировать сохранение занимаемой должности.

Сфера применения

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

Все директора, начальники подразделений и сотрудники Компании (в настоящем Кодексе обозначаемые «сотрудники») должны понимать и следовать правовым стандартам и этическим принципам этого Кодекса. Кроме того, необходимо вести себя в высочайшей степени добросовестно и честно и соблюдать все соответствующие законы, нормы и правила.

Руководящие принципы

Кодекс отражает приверженность Компании нашей общей цели: **Нас всех объединяет одно — ответственность за создание более здорового будущего.** При достижении этой цели мы руководствуемся следующими принципами:

Интересы людей превыше всего.

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

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

Участвуйте в принятии решений.

Мы призываем всех выдвигать новые идеи.

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

Цените индивидуальность. Действуйте сообща.

Мы ценим вклад каждого, поскольку стремимся достичь общей цели.

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

Думайте масштабно. Будьте скромны.

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

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

Говорите правду. Говорите ее без промедления.

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

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

Объединяйтесь вокруг клиентов.

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

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

10

Обращение за помощью и сообщения о нарушениях

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

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

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

- Ваш непосредственный начальник
- Сотрудник/руководитель местного отдела нормативно-правового соответствия или юридического отдела
- Руководитель отдела нормативно-правового соответствия
- Отдел нормативно-правового соответствия, ооc@cencora.com
- Главный юрисконсульт

Контакты руководителя отдела нормативно-правового соответствия:

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

Контакты главного юрисконсульта:

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

Анонимные запросы и сообщения

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

Контактная информация компании Сепсога, по странам

США	1.855.214.1479				
Аргентина	0800.345.3121	Греция	800.848.1693	Португалия	800.180.750
Австралия	1800961479	Гонконг	800.963.987	Румыния	0800.360.159
Австрия	0800.232959	Венгрия	80.088.476	Россия	8.800.100.63.45
Беларусь	Только онлайн	Индия	000.800.919.1226	Сербия	Только онлайн
Бельгия	0800.76.276	Ирландия	1800851273	Сингапур	800.852.6921
Бразилия	0800.000.0475	Израиль	1.809.399.871	Словацкая Республика	0800.002.632
Болгария	080046249	Италия	800.729.258	Словения	Только онлайн
Канада	1.855.214.1479	Япония	0800.500.5703	ЮАР	080.098.8815
Чили	800.914.302	Казахстан	Только онлайн	Южная Корея	080.880.0362
Китай	400.120.0546	Кения	0800.211.225	Испания	900.998.491
Колумбия	01.800.5190402	Латвия	Только онлайн	Швеция	020.12.70.35
Коста-Рика	800.460.0028	Литва	8.800.00.314	Швейцария	0800.225.153
Хорватия	0800.790.011	Македония	Только онлайн	Тайвань	00801.49.1609
Чехия	800.810.924	Малайзия	1.800.81.2630	Таиланд	1800014575
Дания	80.83.02.60	Мексика	800.681.9279	Турция	0800.621.2383
Эквадор	1800001590	Нидерланды	0800.0227093	Украина	0800.801.419
Египет	Только онлайн	Новая Зеландия	0800.633.145	Объединенные Арабские Эмираты	Только онлайн
Финляндия	0800.412008	Норвегия	800.62.319	Великобритания	0808.196.5791
Франция	0.800.90.94.74	Перу	0800.78126	Уругвай	000.413.598.3951
Грузия	Только онлайн	Филиппины	1800.1.322.0345	Венесуэла	0212.3357785
Германия	0800.1819284	Польша	800.005.040	Вьетнам	Только онлайн

Сообщения через интернет

cencoraspeakup.ethicspoint.com

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

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

Расследования и реагирование на сообщения о нарушениях

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

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

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

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

Сообщения о нарушениях и защита сотрудников от преследований за такие сообщения

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

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

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

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

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

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

У руководителей есть дополнительные обязанности

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

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

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

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

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

Что произойдет, если вы нарушите Кодекс?

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

18

Этичное поведение

Предотвращение мошенничества и сообщение о нем

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

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

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

Честное ведение бизнеса

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

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

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

Предотвращение конфликтов интересов

Для сохранения репутации компании Cencora мы должны обращать внимание на любые ситуации, которые могут создать фактический или предполагаемый конфликт интересов. Все сотрудники должны избегать любых ситуаций, способных повлиять на их профессиональные суждения от имени Компании, которые могут привести к конфликту интересов или создают видимость конфликта между интересами Компании и их личными интересами. К примеру, ни один сотрудник не должен предпринимать никаких действий, которые бы:

- Прямо или косвенно противоречили, казались бы противоречащими или способствовали возникновению конкуренции с деловыми интересами Компании.
- Мешали договорным отношениям Компании за счет ведения личной предпринимательской деятельности.
- Порочили репутацию или умаляли достоинство Компании.

Компания поддерживает деловые отношения со многими государственными учреждениями и подчиняется строгим законам и правилам, запрещающим лоббирование и другие взаимодействия с государственными сотрудниками и должностными лицами, способные породить конфликт интересов.

К конфликтам интересов могут относиться следующие ситуации:

- Работа в качестве должностного лица или директора, а также владение долей в другой компании, ведущей бизнес или конкурирующей с компанией Cencora.
- Личный интерес при проведении любых сделок Компании или ее подразделений, который способен негативно отразиться на объективности и беспристрастности представляющего Компанию сотрудника.
- Спекуляция или личный интерес при покупке или продаже товаров, предметов потребления или продуктов Компании.
- Наличие у члена семьи доли участия в компании, ведущей бизнес или конкурирующей с компанией Cencora.
- Использование информации Cencora для получения личной выгоды, в интересах члена семьи или другой компании, в которой вы являетесь должностным лицом или директором или в которой у вас есть финансовый интерес.
- Участие в деловых операциях для получения личной выгоды на основании информации или взаимоотношений, наличие которых обусловлено работой в компании Cencora.
- Скрытие информации о тесной связи с каким-либо лицом (например, подрядчиком или клиентом), который имеет финансовые договоренности с компанией Cencora или ищет возможность их заключения.
- Работа в качестве сотрудника государственного учреждения или наличие близкого родственника, который в настоящее время является или являлся сотрудником государственного учреждения.

Избегайте участия в бизнесе, связанном с интересами Компании

За исключением владения обращающимися на рынке ценными бумагами (а также когда директор выполняет функции члена совета директоров другой компании), сотрудникам запрещено иметь личные финансовые интересы в любых организациях, осуществляющих снабжение и поставку товаров, а также имущества и услуг Компании. Запрещено осуществлять какие-либо действия, направленные на получение от подобных организаций займов (кроме банковских кредитов), комиссионных выплат, гонораров, имущественных активов, акций или любых других ценностей.

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

Сотрудники, вовлеченные в закупочную деятельность, в частности в покупку, продажу или аренду материалов/услуг от лица Компании, должны уделять особое внимание взаимоотношениям с поставщиками, дилерами и дистрибьюторами. Кроме того, они обязаны сообщать в отдел нормативно-правового соответствия о любых личных или семейных отношениях с контрагентами посредством электронного отчета о раскрытии конфликта интересов через портал SpeakUp или Centro.

Другая трудовая деятельность

Должностные лица и сотрудники не должны без предварительного письменного согласия Компании устраиваться на работу за пределами Компании или соглашаться работать в совете директоров (или на аналогичной внешней должности), что может привести к конфликту интересов в отношении их обязанностей перед Компанией. Другая трудовая деятельность или участие в совете директоров сторонней организации может представлять собой конфликт интересов, если, поступив на такую дополнительную работу или заняв пост в совете директоров, вы не сможете уделять необходимое время и внимание своей работе в Cencora, а также если вы будете прямо конкурировать с компанией Cencora или использовать ее активы или конфиденциальную информацию в интересах такой сторонней деятельности.

Сотрудники обязаны раскрывать и обсуждать со своим менеджером любое существующее или предполагаемое трудоустройство вне компании или членство в совете директоров другой компании. От менеджеров ожидается, что они будут рассматривать вопрос о том, может ли работа вне компании или членство в совете директоров представлять потенциальный конфликт интересов, всегда консультируясь с отделом нормативно-правового соответствия. Если менеджер сочтет, что возможен конфликт интересов, работник должен получить письменное разрешение у отдела нормативно-правового соответствия. Для этого нужно заполнить отчет о раскрытии конфликта интересов на портале SpeakUp или Centro. Если сотрудник не раскрывает конфликт интересов и/или не следует процессу его рассмотрения, это может привести к дисциплинарным мерам, включая увольнение.

Маркетинговые практики: предоставление правдивой и достоверной информации при продвижении продукции

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

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

Все маркетинговые материалы компании Сепсого должны соответствовать требованиям Кодекса, маркетинговой политики Сепсого (ООС-22), включая процессы проверки и утверждения решений, изложенные в политике ООС-22, а также требованиям всех других применимых политик компании Сепсого и иных действующих законов и нормативных актов.

Подарки, питание и другие знаки гостеприимства

Обмен подарками с клиентами/поставщиками

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

Деловые обеды и знаки гостеприимства

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

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

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

Работники здравоохранения: обмен подарками, деловые обеды и знаки гостеприимства

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

Государственные служащие: обмен подарками, деловые обеды и знаки гостеприимства

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

Пожертвования и спонсорство

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

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

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

Подарки сотрудникам от Компании

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

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

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

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

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

Поддержка политических партий и кандидатов

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

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

Сотрудничество с государственными учреждениями

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

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

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

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



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

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

28

Соблюдение законов

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

Законы о мошенничестве и злоупотреблении

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

- Авансовые выплаты наличными.
- Бесплатные продукты и услуги.
- Компенсация личных расходов сотрудников.
- Подарки, развлекательные мероприятия/знаки гостеприимства или дорогостоящее питание.

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

Общий запрет на предоставление стимулов клиентам и поставщикам, закрепленный в федеральном Положении США о противодействии откатам, не распространяется на предоставление соответствующих ретро-бонусов и других скидок, отвечающих требованиям правила Безопасной гавани в отношении скидок, а также любым другим применимым законам или нормативно-правовым актам. Согласно правилам Безопасной гавани в отношении скидок, скидки и ретро-бонусы допустимы при условии, что они четко обозначены как таковые, а клиенту известно о его обязанности учитывать и надлежащим образом сообщать о любых скидках в соответствии с требованиями законов о мошенничестве и злоупотреблениях в отношении отчетности.

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

Законы о противодействии взяточничеству и коррупции

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

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

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

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

Антимонопольное законодательство и законодательство о защите конкуренции

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

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

- Цены и ценовая политика
- Система скидок
- Условия взаимоотношений с клиентами Компании
- Стратегии продаж
- Маркетинговые планы
- Выбор клиентов
- Распределение клиентов или областей рынка
- Условия контрактов и стратегия заключения договоров

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

- Предоставление эксклюзивного дилерства
- Укрупненные/пакетные предложения
- Ограничения по перепродажам
- Выборочные скидки

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

Соблюдение прав человека и справедливые трудовые отношения

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

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

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

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

Законы о контроле международной торговли и санкции

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

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

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

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

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

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

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

Инсайдерская торговля

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

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

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

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

Глобальное обеспечение конфиденциальности и безопасности данных

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

Для надлежащего руководства и контроля над соблюдением компанией Cencora законов, нормативных актов и передовой практики в отношении конфиденциальности Компания разработала программу обеспечения конфиденциальности, предназначенную для обеспечения соблюдения компанией Cencora применимых законов и нормативных актов в отношении конфиденциальности, в том числе закона HIPAA, регламента GDPR и растущего числа законов штатов США.

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

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

Конфиденциальная информация о пациентах

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

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

Государственные проверки и расследования

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

Окружающая среда, социальная ответственность и корпоративное управление (ESG)

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

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

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

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

36

Защита и надлежащее использование имущества компании

Использование имущества компании

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

Подробнее см. в Политике надлежащего использования ресурсов компании.

Правильность и полнота деловой документации

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

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

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

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

Конфиденциальная информация

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

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

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

Деловая переписка и раскрытие информации

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

- Клеветнических, оскорбительных, расистских или непристойных замечаний.
- Личных высказываний или рассуждений, носящих негативный характер.
- Юридических соображений, если только вы не входите в юридический отдел компании Сепсога.

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

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

Социальные сети

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

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

Права Компании на интеллектуальную собственность

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

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

40

Уважение к коллегам и забота об их безопасности

Равные возможности для всех сотрудников

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

Многообразие, равенство и инклюзивность

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

Преследования/оскорбления и насилие на рабочем месте

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

Злоупотребление запрещенными веществами

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

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

Конфиденциальная информация сотрудников

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

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

44

Ответственность за соблюдение положений Кодекса

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

Ежегодное подтверждение знания Кодекса

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

Экспертиза контрактов

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

- Избежать заключения нецелесообразных или незаконных контрактов.
- Выявить и свести к минимуму неблагоприятные положения контракта.
- Заключать контракты в соответствии с деловыми обстоятельствам и принципами Кодекса.

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

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

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

Дисциплинарные взыскания

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

- Санкционировал или принимал участие в деятельности, нарушающей Кодекс, политики и процедуры Компании или применимое законодательство.
- Не сообщил о нарушении Кодекса, политик и процедур Компании или применимого законодательства.
- Оставил ложное сообщение о предполагаемом нарушении с целью опорочить другого человека или отомстить ему.
- Не прошел обязательное обучение по нормативно-правовому соответствию и/или не подтвердил намерение соблюдать принципы Кодекса.
- Отказался сотрудничать при проведении расследования, предоставлял в ходе расследования ложные данные.
- Предпринял ответные меры против сотрудника, добросовестно сообщившего о предполагаемом нарушении.

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

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

Формы согласования по вопросам Кодекса этики

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

Примеры форм:

- Отчет об инциденте с участием руководителя
- Вознаграждение и спонсорство
- Отчет о раскрытии конфликта интересов
- Запрос комплексной проверки подрядчика/поставщика (третьей стороны)
- Сообщение о нарушении конфиденциальности
- Привлечение консультантов
- Инновационные решения на местах, правила взаимодействия, отчет об инциденте

48

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

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

- Ваш непосредственный начальник
- Руководитель местного отдела по вопросам нормативно-правового соответствия и/или юридического отдела
- Руководитель отдела нормативно-правового соответствия
- Главный юристконсульт

Контактные данные вышеперечисленных сотрудников и отделов приведены ниже:

**Руководитель отдела нормативно-
правового соответствия**
Дженнифер Дубас (Jennifer Dubas)
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

Телефон: 610.727.7329
jennifer.dubas@cencora.com

Главный юристконсульт
Элизабет Кэмпбелл
(Elizabeth Campbell)
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

Телефон: 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Поддержка в вопросах нормативно-правового соответствия
оос@cencora.com

Поддержка в вопросах конфиденциальности
privacy@cencora.com

Для анонимных обращений и сообщений:

Сообщения через интернет

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Контактная информация компании Сенсога, по странам

США	1.855.214.1479				
Аргентина	0800.345.3121	Греция	800.848.1693	Португалия	800.180.750
Австралия	1800961479	Гонконг	800.963.987	Румыния	0800.360.159
Австрия	0800.232959	Венгрия	80.088.476	Россия	8.800.100.63.45
Беларусь	Только онлайн	Индия	000.800.919.1226	Сербия	Только онлайн
Бельгия	0800.76.276	Ирландия	1800851273	Сингапур	800.852.6921
Бразилия	0800.000.0475	Израиль	1.809.399.871	Словацкая Республика	0800.002.632
Болгария	080046249	Италия	800.729.258	Словения	Только онлайн
Канада	1.855.214.1479	Япония	0800.500.5703	ЮАР	080.098.8815
Чили	800.914.302	Казахстан	Только онлайн	Южная Корея	080.880.0362
Китай	400.120.0546	Кения	0800.211.225	Испания	900.998.491
Колумбия	01.800.5190402	Латвия	Только онлайн	Швеция	020.12.70.35
Коста-Рика	800.460.0028	Литва	8.800.00.314	Швейцария	0800.225.153
Хорватия	0800.790.011	Македония	Только онлайн	Тайвань	00801.49.1609
Чехия	800.810.924	Малайзия	1.800.81.2630	Таиланд	1800014575
Дания	80.83.02.60	Мексика	800.681.9279	Турция	0800.621.2383
Эквадор	1800001590	Нидерланды	0800.0227093	Украина	0800.801.419
Египет	Только онлайн	Новая Зеландия	0800.633.145	Объединенные Арабские Эмираты	Только онлайн
Финляндия	0800.412008	Норвегия	800.62.319	Великобритания	0808.196.5791
Франция	0.800.90.94.74	Перу	0800.78126	Уругвай	000.413.598.3951
Грузия	Только онлайн	Филиппины	1800.1.322.0345	Венесуэла	0212.3357785
Германия	0800.1819284	Польша	800.005.040	Вьетнам	Только онлайн

Подтверждение получения и понимания

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

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

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

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

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

Подпись

Имя печатными буквами

Дата

Идентификатор сотрудника

Компания Сенсога / Местонахождение

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