

cencora

**2025
Etik- och
uppförandekod**

Om denna kod

Avsikten med koden är en allmän vägledning om hur våra arbetsuppgifter och aktiviteter ska utföras enligt sunda, etiska principer.

4	Cencoras åtagande
5	Välkommen
6	Omfattning
7	Efterlevnad
8	Vägledande principer
10	Vägledning och rapportering
18	Etiskt uppförande
28	Att följa lagen
36	Att skydda och använda företagets tillgångar på rätt sätt
40	Respekt och säkerhet för medarbetare
44	Ansvar för att följa koden
48	Kontaktuppgifter för vägledning eller rapportering enligt koden
51	Bekräftelse

Vårt åtagande



Bob Mauch
President and Chief
Executive Officer

I takt med att Cencora växer som global organisation blir vårt kollektiva ansvar att uppföra oss och sköta vår verksamhet på ett etiskt och ärligt sätt allt större. Samtidigt blir regelefterlevnaden allt mer komplex i takt med att de lagar, förordningar och policyer som vi måste följa också utvecklas. Därför är det ytterst viktigt att varje medarbetare tar sig tid att noggrant gå igenom årets etik- och uppförandekod och återigen åtar sig att följa koden som en del av vår efterlevnadskultur.

Vi pratar ofta om att sätta våra kunder och deras patienter i centrum för allt vi gör och det kräver att vi bedriver vår verksamhet med högsta integritet. Varje dag runt om i världen arbetar våra medarbetare med kunder, leverantörer, intressenter och tillsynsmyndigheter, och det är absolut nödvändigt att vi genomför affärstransaktioner med integritet och ärlighet. Koden tillhandahåller det nödvändiga ramverket för hur vår verksamhet drivs och fastställer våra vägledande principer.

På uppdrag av Cencoras ledningsgrupp och styrelse vill jag tacka dig för att du efterlever principerna som beskrivs i koden. Genom att slutföra din årliga utbildning och granska koden kan du göra din del för att upprätthålla Cencoras efterlevnadskultur. Det är också av yttersta vikt att du använder SpeakUp-programmet om du är orolig över ett beteende eller en aktivitet som verkar oetisk, olämplig eller inte är i linje med de viktiga principerna i vår kod.

Tack för ditt fortsatta engagemang för efterlevnad, etiskt beslutsfattande och vårt gemensamma syfte.

Välkommen



Jennifer E. Dubas
Senior Vice President and
Chief Compliance Officer

Hej medarbetare!

När vi nu inleder ännu ett räkenskapsår där vi upprätthåller vår efterlevnadskultur på Cencora, vill jag passa på att tacka dig för ditt engagemang när det gäller ansvarsskyldighet, integritet och ärlighet inom vår organisation. Vi uppdaterar koden årligen för att återspegla ändringar i lagar, förordningar och policyer och vi anpassar den till våra affärs mål och vår företagsstruktur. Din efterlevnad av koden som Cencora-medarbetare utgör grunden för vårt efterlevnadsprogram.

Vår efterlevnadskultur börjar med dig. Kodens värde ökar när den blir en del av ditt dagliga arbete.

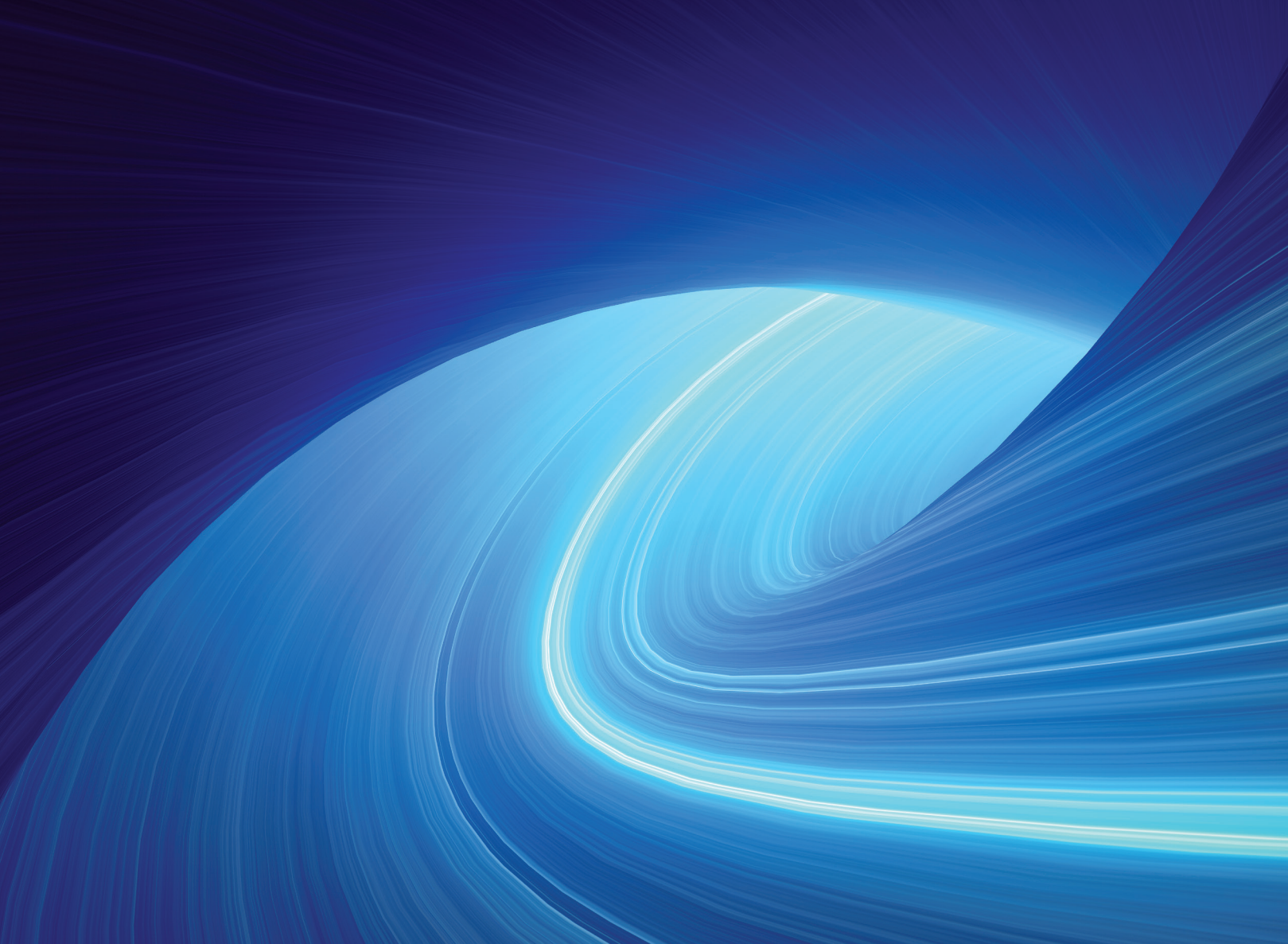
Vi vill samarbeta med dig. Även om koden är en kärnresurs, finns Cencoras globala nätverk av efterlevnadsansvariga, integritetsexperter, försäkringskollegor och efterlevnadsexperter tillgängliga för att stödja ditt arbete med att införliva principerna i koden i dina affärsaktiviteter och för att hjälpa dig att främja en efterlevnadskultur som speglar vårt syfte och våra vägledande principer.

Koden definierar vilka vi är och hur vi bedriver verksamhet på Cencora. Det är vårt privilegium att samarbeta med och ge dig möjlighet att interagera med kunder, leverantörer, kollegor och intressenter i linje med våra kärnvärderingar och samtidigt följa relevanta lagar och förordningar.

Säg ifrån, din röst kommer att höras. Att säkerställa robust efterlevnad inom hela Cencora är ett kollektivt ansvar, och det är absolut nödvändigt att du använder SpeakUp-programmet om du blir varse om potentiellt oetiskt beteende, förseelser, tjänstefel eller aktiviteter som strider mot vår kod eller någon av Cencoras efterlevnadspolicyer. Vi har en strikt policy mot repressalier, så du kan vara säker på att din röst kommer att höras om du rapporterar en potentiell överträdelse i god tro.

Tack för att du granskar och bekräftar ditt engagemang för koden, fullföljer de årliga utbildningskraven och kontaktar efterlevnadsteamet för stöd under hela året. Din tid är värdefull och vi uppskattar ditt samarbete.

Tillsammans kommer vi att fortsätta att upprätthålla de högsta standarderna för etik och efterlevnad på Cencora.



Efterlevnad

Koden är en allmän vägledning för hur våra arbetsuppgifter och aktiviteter ska utföras enligt klara etiska principer och gällande lag. Koden granskas varje år och uppdateras vid behov så att den alltid överensstämmer med företagets affärspraxis och rutiner.

Koden kan inte ge svar på varje tänkbar etisk fråga som kan uppstå i vår affärsverksamhet. Du förväntas prata med din arbetsledare eller någon av de efterlevnadsresurser som anges i detta dokument om du behöver mer hjälp med att förstå dina etiska skyldigheter.

Förutom att följa koden måste alla medarbetare också följa företagets policyer, rutiner och annan gällande vägledning.

Dessutom kan varje verksamhetsbolag, affärsenhet eller avdelning inom företaget ha ytterligare riktlinjer och rutiner som förtydligar dina etiska och juridiska skyldigheter.

Från tid till annan erbjuds du efterlevnadsutbildning med anknytning till vissa aspekter av normerna och andra företagsriktlinjer och rutiner.

Koden utgör inte, och är inte avsedd att utgöra, något anställningsavtal eller någon försäkran om fortsatt anställning.

Omfattning

Som ett av världens största läkemedelsföretag har Cencora, inklusive dotterbolag och filialer ("företaget"), åtagit sig att verkställa sina affärs mål enligt högsta standard för etiskt beteende och att följa alla tillämpliga lagar, förordningar och regler. Företaget har som ett led i detta åtagande antagit dessa etik- och uppförandenormer.

Alla företagets direktörer, chefer och anställda (som gemensamt kallas "medarbetare" i denna kod) förväntas förstå och följa de juridiska krav och etiska principer som fastställs i koden, uppträda med integritet och ärlighet och följa alla gällande lagar, förordningar och regler.



Vägledande principer

Koden återspeglar företagets engagemang för vårt gemensamma syfte:
Vi har ett gemensamt ansvar för att skapa en hälsosammare framtid. För att uppfylla detta syfte finns följande principer:

Sätt människor främst.

Vi prioriterar hälsa och välbefinnande för människor, både inom och utanför Cencora.

- gör det möjligt för medarbetare att utmärka sig och bygga givande karriärer
- lyssna och se till att människor känner sig hörda
- skapa personlig och genuin kontakt med kunder och samarbetspartners
- ha kunder och patienter i åtanke i arbetet

Var en del av lösningen.

Alla uppmuntras att komma med nya idéer.

- var beredd att experimentera och skapa nytt
- låt handling trumfa självbelåtenhet
- bejaka utveckling
- var medveten om att vi får de bästa idéerna tillsammans

Fira individualitet. Agera tillsammans.

Var och ens bidrag är värdefullt i vår strävan att uppfylla gemensamma mål för ett syfte.

- sök olika, globala perspektiv
- undvik informationssilon
- ge alla möjligheten att bidra
- främja samarbete

Tänk stort. Var ödmjuk.

Vi strävar efter att skapa nytt och lösa problem, men är medvetna om att framgångar inte kan garanteras eller tas för givna.

- ha tilltro till vår förmåga att lyckas
- värdesätt vikten av och privilegierna med vårt arbete
- ta informerade, kalkylerade risker
- acceptera misstag och gå vidare

Säg sanningen. Säg den direkt.

Vi arbetar transparent och respektfullt ur alla avseenden.

- kommunicera öppet och ärligt
- ta ansvar för dina handlingar
- var inte rädd för att ta svåra samtal
- äg dina misstag och sträva vidare med empati och anständighet

Förenas kring våra kunder.

Vår vitala roll inom sjukvården kräver att varje medarbetare arbetar med kunden och patienten i åtanke.

- inse att vi alla påverkar kunden
- förstå hur angelägna och viktiga kundernas behov är
- var medveten om att varje ögonblick, stort som litet, kan göra skillnad



10

Vägledning och rapportering

Alla medarbetare förväntas följa dessa huvudprinciper för etiskt uppförande. För att säkerställa att företagets verksamhet bedrivs enligt vår etik- och uppförandekod och gällande lag måste alla medarbetare, utan dröjsmål, anmäla misstänkta överträdelser av koden, lagen, förordningar, regler och företagets policyer.

Det finns många sätt att uppmärksamma företaget på potentiella problem. Cencoras efterlevnadsprogram ska säkerställa att ingen medarbetare straffas eller på något sätt blir vedergäld för att den i god tro har uppmärksammat ett etiskt problem.

Om du har en fråga om koden, företagets policyer, rutiner eller annan vägledning, behöver hjälp med hur de ska följas i en viss situation, har betänkligheter om någon del av företagets verksamhet, eller får kännedom om någon faktisk eller misstänkt olämplig aktivitet, något problem med integritet eller efterlevnad, eller brott mot koden eller en annan företagspolicy, ska du omedelbart kontakta någon av följande resurser:

- Din arbetsledare
- Din chef för efterlevnad och/eller juridiska frågor
- Efterlevnadschefen
- Efterlevnadsavdelningen på oc@cencora.com
- Chefsjuristen

Här når du efterlevnadschefen:

Jennifer Dubas
Chief Compliance Officer
1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428
Telefon: +1.610.727.7329
jennifer.dubas@cencora.com

Här når du chefsjuristen:

Elizabeth Campbell
Chief Legal Officer
1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428
Telefon: +1.610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Anonyma frågor och rapportering

Företaget har också en rapporteringslinje som är öppen dygnet runt, varje dag. Rapporteringslinjen kallas "SpeakUp" (säg ifrån) och tillhandahålls genom NAVEX, en tredje part som hanterar SpeakUp-programmet. Säg ifrån om du blir varse om potentiellt oetiskt beteende, förseelser, tjänstefel eller andra aktiviteter som strider mot vår etik kod, vår verksamhet eller någon av Cencoras efterlevnadspolicyer. Om det är tillåtet enligt ditt lands lagstiftning kan du lämna en anonym rapport eller fråga om etiska ärenden genom att kontakta:

Rapportering till Cencora efter land

USA	1.855.214.1479				
Argentina	0800.345.3121	Grekland	800.848.1693	Portugal	800.180.750
Australien	1800961479	Hongkong	800.963.987	Rumänien	0800.360.159
Österrike	0800.232959	Ungern	80.088.476	Ryssland	8.800.100.63.45
Belarus	Endast via webbplats	Indien	000.800.919.1226	Serbien	Endast via webbplats
Belgien	0800.76.276	Irland	1800851273	Singapore	800.852.6921
Brasilien	0800.000.0475	Israel	1.809.399.871	Slovakien	0800.002.632
Bulgarien	080046249	Italien	800.729.258	Slovenien	Endast via webbplats
Kanada	1.855.214.1479	Japan	0800.500.5703	Sydafrika	080.098.8815
Chile	800.914.302	Kazakstan	Endast via webbplats	Sydkorea	080.880.0362
Kina	400.120.0546	Kenya	0800.211.225	Spanien	900.998.491
Colombia	01.800.5190402	Lettland	Endast via webbplats	Sverige	020.12.70.35
Costa Rica	800.460.0028	Litauen	8.800.00.314	Schweiz	0800.225.153
Kroatien	0800.790.011	Makedonien	Endast via webbplats	Taiwan	00801.49.1609
Tjeckien	800.810.924	Malaysia	1.800.81.2630	Thailand	1800014575
Danmark	80.83.02.60	Mexiko	800.681.9279	Turkiet	0800.621.2383
Ecuador	1800001590	Nederländerna	0800.0227093	Ukraina	0800.801.419
Egypten	Endast via webbplats	Nya Zeeland	0800.633.145	Förenade Arabemiraten	Endast via webbplats
Finland	0800.412008	Norge	800.62.319	Storbritannien	0808.196.5791
Frankrike	0.800.90.94.74	Peru	0800.78126	Uruguay	000.413.598.3951
Georgien	Endast via webbplats	Filippinerna	1800.1.322.0345	Venezuela	0212.3357785
Tyskland	0800.1819284	Polen	800.005.040	Vietnam	Endast via webbplats

Rapportering via webbplats

cencoraspeakup.ethicspoint.com

SpeakUp-programmet ger dig möjlighet att anonymt rapportera incidenter som innefattar faktiska eller misstänkta felaktiga, olagliga, eller diskriminerande beteenden (t.ex. bedrägeri, stöld, diskriminering, överträdelser av efterlevnadspolicyer, säkerhetsprogram eller bestämmelser inklusive de som utfärdats av amerikanska livsmedels- och läkemedelsverket (US Food and Drug Administration, FDA), amerikanska narkotikamyndigheten (Drug Enforcement Administration, DEA), eller kraven i statliga sjukvårdsprogram, antitrustproblem, överträdelser av policyn om våld på arbetsplatsen eller av policyn mot repressalier). Rapporten kan lämnas anonymt.

Varje person som tar kontakt har möjlighet att följa rapportens status. På SpeakUp-portalen kan du också få svar på frågor eller funderingar om koden och hur den tillämpas i ditt dagliga arbete.

Utredning och svar på rapporter

Cencora tar frågor om etik och efterlevnad på största allvar. Alla rapporter om potentiella överträdelser av koden, företagets policyer och rutiner eller gällande lagar och förordningar utreds fullständigt, konfidentiellt och snabbt. Alla medarbetare måste samarbeta i alla utredningar eller revisioner som utförs eller leds av företaget. Företaget kan komma att vidta disciplinära åtgärder mot en medarbetare som underlåter att samarbeta vid eller hindrar en utredning, inklusive genom att ljuga under utredningen.

I vissa länder kan särskilda förordningar gälla för utredningsförfarandet för interna rapporter. Om du är osäker kan du kontakta din lokala efterlevnads- och/eller juridikchef.

Om en utredning styrker en misstänkt överträdelse av denna kod, företagets policy och procedurer eller gällande lagar och förordningar, vidtar företaget lämpliga korrigerande och disciplinära åtgärder.

Cencora har en process för revision, övervakning och riskbedömning som gör att vi kan bedöma hur effektivt efterlevnadsprogrammet är och identifiera nya potentiella risker, testa befintliga kontroller och implementera åtgärder efter behov. Efterlevnadschefen utvärderar regelbundet efterlevnadsprogrammets effektivitet, godkänner en revisionsplan och allokerar resurser för att granska efterlevnadsrisker och operativ efterlevnad inom Cencora.

Rapportering och förbud mot repressalier

Företagets policy förbjuder repressalier mot medarbetare som i god tro rapporterar kända eller misstänkta överträdelser av gällande lag, förordningar, företagspolicy eller denna kod. Rapportering "i god tro" innebär att du har lämnat all relevant information som du har i ärendet, och att den enligt din uppfattning är sann. Företagets policy förbjuder också repressalier mot någon för att i god tro ha deltagit i företagets utredningar av etik- eller efterlevnadsproblem.

Alla företagets medarbetare som tar emot en rapport om överträdelse av lagen, företagets policyer eller rutiner, eller denna kod ansvarar för att anmälan hanteras korrekt och att personen som gjort anmälan behandlas rättvist.

Denna skyldighet gäller även för anonyma rapporter. Alla personer som är ansvariga för att utreda en rapport som gjorts genom SpeakUp-programmet informeras om att det strider mot företagets policy att straffa den rapporterande personen för att ha lämnat en rapport i god tro, om personens identitet avslöjas under utredningen.

Anklagelser om repressalier kommer att utredas och lämpliga korrigerande åtgärder vidtas om anklagelserna bekräftas. Dessa kan inkludera disciplinära åtgärder, i värsta fall uppsägning, mot personer som gör sig ansvariga för vedergällning.

Om du tror att du eller någon du känner har utsatts för repressalier för att i god tro ha tagit upp ett problem med etik eller efterlevnad eller anmält ett faktiskt eller misstänkt brott mot lagen, företagets policyer, rutiner eller denna kod bör du kontakta din lokala avdelning för efterlevnad eller juridik, huvudchefen för efterlevnad eller chefsjuristen, eller använda SpeakUp-programmet.

Företaget tar sitt ansvar för att förebygga repressalier mot personer som rapporterar misstänkta överträdelser på största allvar. Alla tjänstemän och medarbetare förväntas omedelbart rapportera misstänkta överträdelser mot koden, företagets policyer eller rutiner eller lagen. Din skyldighet att anmäla överträdelser ska inte påverkas av oro för repressalier.

Personer i ledningen har ytterligare ansvar

Att bedriva vår verksamhet med ärlighet och integritet är en skyldighet som vi alla delar. Personer i ledningen förväntas föregå med gott exempel och fungera som förebilder. Som chef ska du

- skapa en efterlevnadskultur där medarbetare förstår sitt ansvar och känner sig bekväma med att ta upp problem utan rädsla för repressalier
- uppmuntra etiskt uppförande och efterlevnad av lagen genom att personligen leda efterlevnadsinsatser
- beakta efterlevnadsarbete när du utvärderar och belönar medarbetare och
- säkerställa att medarbetarna förstår att affärsresultat aldrig är viktigare än etiskt uppförande och efterlevnad av Cencoras policyer.

Du ska också sträva efter en positiv arbetsmiljö där medarbetarna känner sig bekväma med att be om hjälp och ta upp frågeställningar om denna kod, företagets policyer eller lagen. Du måste vara uppmärksam på situationer eller handlingar som kan bryta mot andan eller lydelsen i koden eller företagets policyer eller som kan skada företagets rykte. Det är viktigt att du som chef vidtar åtgärder direkt för att hantera sådana situationer. Som chef ska du

- säkerställa att dina medarbetare förstår vilket ansvar de har enligt koden, företagets policyer och lagen
- diskutera koden med dina medarbetare och betona vikten av etiskt uppförande, efterlevnad av koden, företagets policyer och lagen
- sträva efter att öka din egen inkluderande ledarskapsförmåga
- se till att dina medarbetare vet att de kan vända sig till dig med frågor och funderingar utan att vara rädda för repressalier, och att du lyssnar och svarar på lämpligt sätt
- aldrig ignorera någon typ av olämpligt uppförande eller vedergällning mot en medarbetare
- aldrig straffa en medarbetare som i god tro har tagit upp frågor eller problem med personer utanför sin rapporteringskedja eller genom företagets SpeakUp-program
- aldrig uppmuntra eller instruera medarbetare att uppnå affärsresultat på bekostnad av etiskt uppförande eller efterlevnad av koden, företagets policyer eller lagen
- alltid agera för att stoppa överträdelser av koden, företagets policy eller lagen bland dina underställda och
- ge råd och vägledning om hur koden ska tolkas och prioritera kodens krav.

Lyssna noga och ge medarbetaren full uppmärksamhet om du som chef blir kontaktad med en fråga eller ett problem gällande koden eller företagets policyer. Be om förtydligande och ytterligare information. Besvara eventuella frågor om du kan, men känn dig inte pressad att svara omedelbart. Kontakta din lokala efterlevnads- eller juridikchef eller skicka in ärendet via SpeakUp-programmet om du behöver ytterligare vägledning.

Vad händer om du bryter mot koden?

För att upprätthålla högsta möjliga integritetskrav måste vi själva följa koden, företagets policyer och rutiner samt gällande lagar och förordningar. Överträdelser av koden skadar inte bara Cencoras ställning i de samhällen vi betjänar utan kan även vara olagliga. För varje fall vidtar Cencora lämpliga disciplinära eller korrigerande åtgärder, i värsta fall uppsägning. Dessutom kan medarbetare som är inblandade få statliga böter eller personligen hållas straff- eller civilrättsligt ansvarig.

18

Etiskt uppförande

Undvik och anmäl bedrägeri

Företagets policy förbjuder alla former av bedrägeri. Bedrägeri förekommer i många former, men innebär i grunden avsiktligt vilseledande. Utöver att det är oetiskt och bryter mot koden är bedrägeri vanligtvis olagligt och förövaren gör sig skyldig till brott mot civil- och/eller straffrätt. Bedrägeri kan till exempel vara:

- Förskingring av företagets tillgångar.
- Förfalskning.
- Obehörig hantering eller redovisning av företagstransaktioner som inte överensstämmer med god redovisningssed.
- Felaktigt och medvetet felaktigt bekräfta att företagets kontrollmiljö fungerar effektivt i enlighet med Sarbanes-Oxleys regler.
- Förfalskning av företagets affärsdokument eller ekonomiredovisning.
- Olämplig ersättning till kunder eller förskrivande aktörer i avsikt att påverka användningen av receptbelagda läkemedel som distribueras av något av företagets affärsområden.

Alla bedrägliga handlingar som kan styrkas är skäl till allvarliga disciplinära åtgärder, i värsta fall uppsägning och eventuellt åtal av den eller de medarbetare som är inblandade i transaktionen.

Eftersträva rättvisa affärsuppgörelser

Medarbetarna ska vara rättvisa mot företagets kunder, leverantörer, konkurrenter och varandra. Ingen medarbetare får dra orättvisa fördelar av någon annan genom manipulering, undanhållande av information, missbruk av sekretessbelagda uppgifter, felaktig framställning av väsentliga fakta eller någon annan orättvis affärsmetod. Medarbetarna måste vara noga med att undvika falska, vilseledande eller nedsättande uttalanden om våra konkurrenter.

Medarbetarna förväntas följa gällande antitrust- och konkurrenslagor i de länder där företaget bedriver verksamhet. Om försäljning, marknadsföring, upphandling eller inköp ingår i dina arbetsuppgifter är det viktigt att du förstår hur antitrust- och konkurrenslagor styr vad du får göra och undviker beteenden som ens kan ge intryck av överträdelser.

Konkurrenslagor kan vara svåra att få grepp om, och brott mot dem medför allvarliga civilrättsliga och straffrättsliga påföljder för inblandade medarbetare och Cencora. Om försäljning, marknadsföring, upphandling eller inköp hör till dina arbetsuppgifter måste du vara införstådd med och ha kännedom om dessa lagar eftersom de berör ditt arbete. För mer information, eller vid frågor om de specifika regler som gäller för din verksamhet, kan du vända dig till Cencoras chefsjurist eller efterlevnadschef eller den lokala chefen för efterlevnad eller juridik för ditt företag.

Undvik intressekonflikter

För att upprätthålla Cencoras rykte måste vi vara uppmärksamma på alla situationer som skapar eller kan skapa intressekonflikter, verkliga såväl som uppfattade.

Alla medarbetare måste undvika situationer som skulle kunna försämra dennes förmåga att fatta objektiva beslut på företagets vägnar, eller som ger intryck av en möjlig konflikt mellan företagets intressen och medarbetarens personliga intressen. Exempelvis får ingen medarbetare vidta några åtgärder som skulle kunna

- vara direkt eller indirekt konkurrens, synes vara konkurrens eller främjar konkurrens med företagets affärsintressen
- hindra företagets avtalsförhållanden genom personlig affärsverksamhet eller
- försvaga eller förringa företagets anseende.

Företaget gör affärer med många statliga aktörer och är därför underställt stränga lagar och förordningar mot lobbying och andra aktiviteter med statligt anställda och tjänstemän som kan skapa intressekonflikter.

Intressekonflikter kan vara att

- tjänstgöra som chef eller styrelseledamot, eller ha ägarintresse i ett annat företag som har affärsförbindelser eller konkurrerar med Cencora
- ha ett personligt intresse i transaktioner där företaget eller dess dotterbolag är inblandat och som kan göra medarbetaren mindre objektiv och opartisk i sin representation av företaget
- spekulera eller handla med varor, basvaror eller produkter som krävs för, hanteras av eller säljs av företaget
- ha en familjemedlem som har ett ägarintresse i ett annat företag som har affärsförbindelser eller konkurrerar med Cencora
- använda Cencoras information för egen personlig vinning, för att gynna en familjemedlem eller för att gynna ett annat företag där du är anlitad tjänsteman eller styrelseledamot eller som du har ekonomiskt intresse i
- delta i affärstransaktioner för egen personlig vinning som bygger på information eller relationer som du har utvecklat som medarbetare på Cencora
- inte berätta att du är släkt med någon, exempelvis en leverantör eller kund, som har sökt eller söker ett ekonomiskt utbyte med Cencora eller
- ha tjänstgjort som anställd vid eller att ha en nära släkting som är eller har varit anställd vid en offentlig myndighet.

Undvik relaterade affärsintressen

Med undantag för att äga börsnoterade värdepapper (och, i fråga om en styrelseledamot, tjänstgöra i en annan styrelse), är det förbjudet för medarbetare att ha något personligt ekonomiskt intresse i något enskilt företag eller bolag som levererar varor, egendom eller tjänster till företaget. Detta innefattar arrangemang för att motta lån (andra än banklån), uppdrag, royalty, egendom, aktier eller annat av värde från sådana aktörer.

Det är även förbjudet för en medarbetare att, utan föregående tillstånd från företaget, bedriva företagets affärer med ett företag där en nära släkting till medarbetaren har ett ägarintresse som överstiger 5 %.

Medarbetare med inköpsansvar, inklusive inköp, försäljning eller leasing av material eller tjänster på företagets uppdrag, måste vara särskilt uppmärksamma på sina relationer med leverantörer, återförsäljare och distributörer, och ska upplysa efterlevnadsavdelningen om sina egna eller sina familjemedlemmars relationer med sådana aktörer med hjälp av ett elektroniskt formulär om intressekonflikter på SpeakUp-portalen eller Centro.

Annan anställning

Tjänstemän och medarbetare får inte utan föregående skriftligt tillstånd från företaget ta anställning utanför företaget eller acceptera uppdrag i en styrelse (eller liknande befattning utanför företaget) som skulle kunna utgöra en intressekonflikt när det gäller personens ansvar gentemot företaget. Anställning eller styrelseuppdrag i ett annat företag kan utgöra en intressekonflikt om uppdraget och/eller anställningen skulle hindra dig från att ägna tillräckligt mycket tid och uppmärksamhet åt ditt arbete för Cencora, om du skulle konkurrera direkt med Cencora eller om du skulle använda tillgångar eller konfidentiell information från Cencora till förmån för den externa aktiviteten.

Medarbetarna måste berätta om och diskutera alla externa anställningar eller styrelsemedlemskap som de har eller funderar på att ingå med sin chef. Cheferna förväntas överväga om den externa anställningen eller styrelsemedlemskapet kan utgöra en potentiell intressekonflikt, i samråd med efterlevnadsavdelningen vid eventuella frågor. Om chefen fastställer att en potentiell intressekonflikt kan föreligga, måste medarbetaren söka skriftligt godkännande från efterlevnadsavdelningen genom att fylla i ett formulär för meddelande om intressekonflikter på SpeakUp-portalen eller Centro. Att inte följa denna process för meddelande och/eller godkännande kan leda till disciplinära åtgärder, i värsta fall uppsägning.

Marknadsföringsmetoder: sanningsenlig och korrekt marknadsföring

En viktig del av Cencoras långsiktiga arbete för en verksamhet som präglas av etik och integritet är att vårt marknadsföringsmaterial och annan kommunikation innehåller sann och korrekt information. Allt marknadsföringsmaterial och all kommunikation från Cencora ska uppfylla följande krav:

- Representera dig själv och Cencora med integritet och skydda vårt rykte som ett etiskt och pålitligt företag.
- Gör endast sanningsenliga och korrekta uttalanden som inte är vilseledande om Cencoras produkter, tjänster och priser.
- Alla påståenden måste stödjas på lämpligt sätt av medicinska, vetenskapliga eller andra bevis.
- Gör inte vilseledande påståenden om potentiella miljömässiga eller sociala resultat av en tjänst eller produkt från Cencora.
- Framhåll fördelarna med Cencoras produkter eller tjänster och gör aldrig nedvärderande, falska eller vilseledande uttalanden om Cencoras konkurrenter.
- Använd inte vilseledande, orättvisa eller obelagda jämförelser i reklam.
- Försök aldrig att påverka integriteten i förhållandet mellan patienter och sjukvårdspersonal eller självständigheten i de vårdbeslut som fattas av denna sjukvårdspersonal.

Allt marknadsföringsmaterial från Cencora ska följa kraven i denna kod, Cencoras marknadsföringspolicy (OOC-22), inklusive gransknings- och godkännandeprocesserna som anges i policy OOC-22, alla övriga tillämpliga Cencora-policyer samt alla tillämpliga lagar och förordningar.

Gåvor, måltider och annan gästfrihet

Gåvoutbyte med kunder/leverantörer

Företaget och dess medarbetare får inte erbjuda eller tillhandahålla gåvor eller andra incitament för att påverka relationer eller affärsutfall på ett otillbörligt sätt. Medarbetare får inte direkt eller indirekt erbjuda, efterfråga eller ta emot personliga förmåner från någon som söker göra eller gör affärer med företaget i utbyte mot köp, rekommendation av eller arrangemang för inköp av produkter eller tjänster, eller för ett åtagande att fortsätta att köpa produkter eller tjänster. Det är förbjudet att ge eller ta emot kontanter eller motsvarande (t.ex. present- eller gåvokort).

Affärsmåltider och gästfrihet

Med undantag för de begränsningar som beskrivs nedan och som gäller för affärer med myndighetsanställda och/eller sjukvårdspersonal, och i enlighet med kraven i policyer eller rutiner som gäller för specifika affärsenheter, kan medarbetare betala för eller acceptera rimliga affärsrelaterade måltider, förfriskningar och/eller underhållning för eller från kunder och leverantörer som:

- erbjuds sporadiskt
- inte begärs eller efterfrågas av kunden, leverantören eller medarbetaren
- inte är avsedda för att, eller rimligen kan uppfattas, påverka affärsbeslut eller
- erbjuds i en miljö och av en natur som främjar affärsdiskussioner och inte är omåttligt påkostade, överdrivna eller olämpliga.

Medarbetare med frågor om huruvida erbjudanden om affärsmåltider eller gästfrihet är tillåtna enligt denna kod och Cencoras policyer ska vända sig till sin lokala efterlevnads- och/eller juridikchef.

Gåvoutbyten, affärsmåltider och gästfrihet med hälso- och sjukvårdspersonal

Medarbetare får endast tillhandahålla affärsmåltider och annan gästfrihet till hälso- och sjukvårdspersonal, inklusive inköpschefer på privatägda sjukhus eller apotek, under vissa omständigheter och i enlighet med de policyer och rutiner som gäller hos den aktuella företagsenheten. Medarbetare får inte ge gåvor till hälso- och sjukvårdspersonal, eller medlemmar i deras personal, såvida inte gåvorna uppfyller kraven i denna kod och eventuell tillämplig Cencora-policy och har godkänts i förväg av efterlevnadsavdelningen. Medarbetare får emellanåt förse hälso- och sjukvårdspersonal med ett föremål som endast är relevant för medicinsk eller farmaceutisk användning, som är billigt, rimligt och har godkänts av efterlevnadsavdelningen. Vid planering eller anordnande av en medicinsk vidareutbildning eller andra liknande seminarier eller utbildningstillfällen för hälso- och sjukvårdspersonal måste medarbetare dessutom följa gällande affärsenhetsspecifika policyer och rutiner, samt kontakta den lokala efterlevnads- och/eller juridikchefen för vägledning och säkerställa att aktiviteterna följer alla tillämpliga branschriktlinjer.

Gåvoutbyten, affärsmåltider och gästfrihet med offentligt anställda

Gästfrihet till myndighetspersoner från medarbetare regleras strikt av lagar, förordningar och regler. Enligt Cencoras policyer är det förbjudet att ge gåvor eller gästfrihet till offentligt anställda personer utan att i förväg tala med och få godkännande av efterlevnadsavdelningen. Processen för förhandsgodkännande och annan information om lämpligt uppförande gentemot offentligt anställda beskrivs i de policyer och rutiner som gäller hos de aktuella affärsenheterna. För ytterligare vägledning i detta viktiga ämne kan du vända dig till din lokala efterlevnads- och/eller juridikchef.

Donationer och sponsring

Donationer, kund- och branschsponsring, lotterier och gåvor innebär vissa skatteföljder och rättsliga restriktioner/lagstadgade begränsningar och får bara förekomma i enlighet med den aktuella affärsenhetens policyer och rutiner. Sponsring av lämpliga branschrelaterade kommersiella och filantropiska evenemang måste godkännas av din chef och får inte strida mot koden. Information om sponsringsåtaganden som skulle kunna uppfattas som en potentiell intressekonflikt eller kan strida mot något annat krav i denna kod ska lämnas in på formuläret för upplysning om intressekonflikt till efterlevnadsavdelningen för granskning. Om du känner dig osäker kontaktar du efterlevnadsavdelningen på oooc@cencora.com.

F: Min affärsenhet vill sponsra ett välgörenhetsevenemang som anordnas av en av våra kunder. Behöver vi få godkännande från efterlevnadsavdelningen?

S: Ja. Sponsring av kund- eller branschrelaterade evenemang som kan uppfattas som potentiella intressekonflikter, eller som skulle kunna strida mot kraven i denna kod eller Cencoras policyer, måste granskas och godkännas av efterlevnadsavdelningen och Cencoras Corporate Citizenship-organisation innan något sponsringsavtal ingås.

Gåvor från företaget till företagets anställda

Alla jubileumsgåvor för tjänsteår och prestationsbaserade belöningar eller erkännanden hanteras via True Blue, Cencoras omfattande program för personaluppskattning, som finns tillgängligt på Centro. I vissa företag eller geografiska områden där True Blue-programmet inte är tillgängligt kan lokala program användas istället. Saker som hanteras via True Blue eller ett lokalt program måste godkännas av ledningen, men inte av efterlevnadsavdelningen.

Gåvor, förmåner och betalningar för evenemang kan ges till medarbetare på företagets bekostnad om det sker enligt affärsenhetens policyer och rutiner. Gåvor till företagets personal får endast ges i enlighet med tillämplig lag och denna kod.

Vid frågor om vad som är lämpligt utbyte av gåvor eller andra förmåner mellan företagets medarbetare ska du vända dig till din närmaste chef.

F: Jag skulle vilja ge en av mina medarbetare en iPad som uppskattning för gott resultat förra månaden. Behöver jag skicka in en begäran om godkännande via efterlevnadsavdelningen?

S: Denna fråga består av två delar. För det första är iPad:en inte en "gåva" eftersom den ges till medarbetaren som belöning för en prestation. Det är en form av ersättning. För det andra bör prestationsbaserade belöningar och erkännanden hanteras genom True Blue, eller enligt lokal rutin där True Blue inte används.

Bidrag till politiska partier eller kandidater

Cencora kräver aldrig, vare sig direkt eller indirekt, att medarbetare bidrar till företagets kommitté för politiska åtgärder, politiska partier eller kandidater till offentliga ämbeten.

Cencora uppmuntrar sina medarbetare att delta i den politiska processen som privatpersoner, men personlig politisk aktivitet måste utövas på fritiden och på egen bekostnad. Det är ytterst viktigt att du inte ger intryck av att du agerar på uppdrag av eller på annat sätt representerar företaget när du utövar personliga politiska aktiviteter. Medarbetare får inte använda företagets egendom eller tid för att delta i personliga politiska aktiviteter.

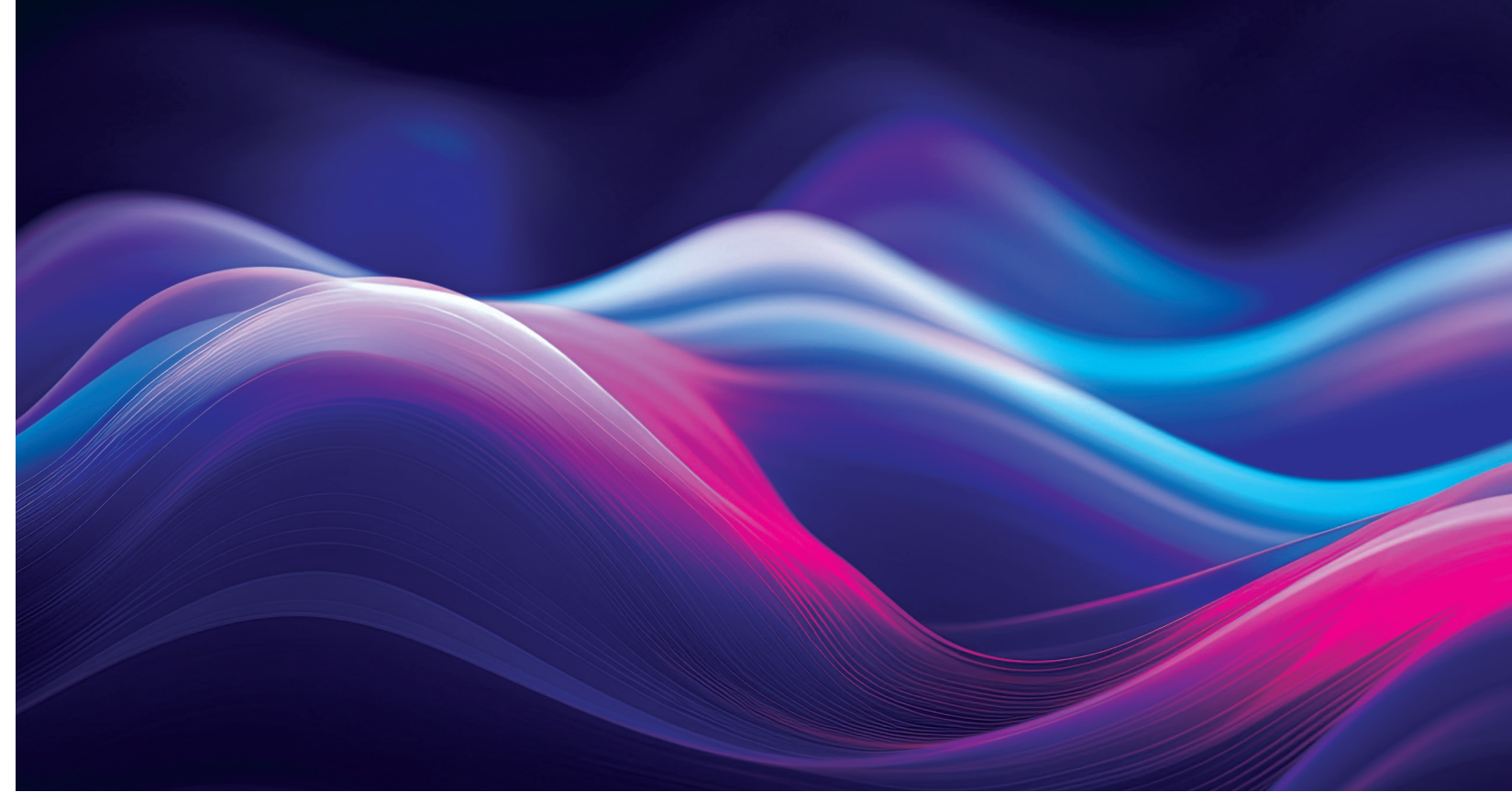
Offentlig upphandling

Företaget gör affärer med många statliga aktörer, tjänstemän och anställda, inklusive amerikanska federala, delstatliga och lokala myndigheter och sjukhus. Företaget gör också affärer med myndigheter, tjänstemän och anställda utanför USA. Med tanke på den dubbla roll som myndigheter har som både tillsynsmyndigheter och kunder hos företaget är det viktigt att våra medarbetare följer de olika lagar, förordningar och principer som gäller för offentlig upphandling på den aktuella platsen. Se dokumentet Etik- och uppförandekod vid offentlig upphandling för ytterligare vägledning.

Särskilda regler och föreskrifter gäller när du gör affärer med amerikanska federala, delstatliga, lokala och internationella myndigheter och tjänstemän, och du bör därför vara särskilt mån om att förstå och följa kraven från den myndighet som du vill göra affärer med.

Undvik alla intressekonflikter och beteenden som kan verka olämpliga i ditt samröre med myndighetspersoner och offentligt anställda. Alla försök, även med goda avsikter, att påverka en myndighetsperson eller statligt anställd genom betalning, gåvor eller andra förmåner är förbjudna enligt lag i många länder, inklusive Storbritanniens Bribery Act och USA:s lagar mot mutor och korruption som behandlas i denna kod. Dessutom, som diskuteras mer ingående längre fram i denna kod, får inget av värde erbjudas till någon person eller aktör för att förmå denne att köpa, rekommendera köp av eller utfärda remisser för någon typ av sjukvårdsprodukt eller -tjänst som kan betalas helt eller delvis av Medicare, Medicaid eller ett liknande statligt program för betalning av sjukvård i USA eller ett annat land.

Dokumentation av affärsförbindelser med statliga myndigheter och enheter måste även vara fullständig och korrekt, och inga felaktiga eller olämpliga anspråk på betalning från offentliga aktörer får göras.



Underlåtenhet att följa dessa lagar, förordningar och principer kan innebära att företaget och enskilda medarbetare ådrar sig böter eller administrativa straffavgifter. Dessutom kan brott mot lagar om bedrägeri och missbruk leda till att företaget eller enskilda medarbetare utesluts från att delta i amerikanska federala sjukvårdsprogram eller liknande program i andra länder.

Om du har frågor om de rutiner som ska följas vid interaktion eller upphandling med statliga myndigheter eller enheter ska du kontakta den lokala efterlevnadschefen och/eller juridikchefen.

28

Att följa lagen

Medarbetare måste följa alla tillämpliga lagar, förordningar och regler, inklusive men inte begränsat till de som beskrivs i detta dokument.

Lagar om bedrägeri och missbruk

I USA är det generellt förbjudet enligt både federal lag och delstatslagar, att erbjuda eller tillhandahålla något av värde till en person eller organisation för att förmå denna att köpa, rekommendera köp av eller utfärda remisser för hälso- och sjukvårdsprodukter eller -tjänster för vilka betalning kan göras helt eller delvis av Medicare, Medicaid eller ett annat amerikanskt federalt hälso- och sjukvårdsprogram. I många amerikanska delstater omfattar detta förbud även hälso- och sjukvårdsprodukter eller -tjänster som ersätts av kommersiella försäkringsbolag eller betalas av patienten. Det finns liknande lagar i andra länder som förbjuder värdeöverföringar till läkare, apotekare eller andra personer eller organisationer för att motivera eller belöna förskrivning av hälso- och sjukvårdsprodukter eller -tjänster. Sådana betalningar kallas ibland "kickbacks" och utgör olämplig ersättning. Exempel på betalningar eller andra värdeöverföringar som kan anses vara olaglig ersättning enligt lag i USA och andra länder:

- kontant förskotts betalning
- gratis produkter och tjänster
- ersättning för personalkostnader
- gåvor, underhållning/gästfrihet eller påkostade måltider.

Enligt amerikansk federal lag är det även förbjudet att tvinga eller på annat sätt få andra att göra falska eller bedrägliga anspråk på betalning från federala program som Medicare. Överträdelse av amerikansk lag om olämplig ersättning och falska anspråk kan leda till allvarliga straff, inklusive civil- och straffrättsliga påföljder för företaget och den berörda personen och eventuell uteslutning från amerikanska federala sjukvårdsprogram. Liknande påföljder för brott mot lagar mot olämplig ersättning och falska anspråk finns även i andra länder.

Det allmänna förbudet enligt amerikansk federal lag om olämplig ersättning för att motivera kunder och leverantörer gäller inte erbjudande av rimlig rabatt eller annan prisavräkning enligt kraven i safe harbor-reglerna om rabatt och andra tillämpliga lagar eller förordningar. Rabatter och prisavräkningar är tillåtna enligt safe harbor-reglerna om rabatt om de är tydligt angivna och kunden är medveten om sin skyldighet att redovisa och deklarerar rabatter enligt bedrägeri- och missbrukslagarnas krav på redovisning.

Liknande begränsningar och lagar om rabatter och prisavräkningar kan finnas i andra länder där Cencora är verksam. Om du har frågor om ett prisavräknings- eller rabattarrangemang eller -förslag, kontakta din lokala efterlevnads- och/eller juridikchef för att diskutera.

Lagar om bekämpning av mutor och korruption

Cencora förbjuder alla former av mutor, olämplig ersättning ("kickbacks") och korruption. Ingen medarbetare eller person som företräder en medarbetare får erbjuda, betala, begära eller ta emot mutor, olämplig ersättning eller otillbörlig belöning av något slag till eller från någon person, oavsett om den personen är myndighetsperson eller privatanställd. Cencora förbjuder sina medarbetare att bedriva penningtvätt eller annan otillbörlig användning av valuta.

Detta förbud mot mutor, olämplig ersättning och korrumpierande handlingar, inklusive penningtvätt, gäller oavsett om andra företagskulturer och traditioner råder på de olika platser där Cencora är verksam.

Lagarna i USA (genom USA:s Foreign Corrupt Practices Act), Storbritannien (genom Storbritanniens Bribery Act 2010) och andra länder förbjuder direkta eller indirekta gåvor av någonting av värde till offentliga tjänstemän eller privata parter i utbyte mot otillbörliga affärsfördelar. En muta eller olämplig ersättning kan ta många former, till exempel kontantbetalningar, gåvor, påkostade måltider eller andra förmåner såsom att tillhandahålla kostnadsfria tjänster till en enskild person i utbyte mot ett gynnsamt affärsbeslut. Enligt Cencoras regler för etiska affärsmetoder är det förbjudet för samtliga medarbetare att erbjuda, tillåta, tillhandahålla eller utlova betalning av mutor eller olämpliga ersättningar. Dessa förbud gäller även för företagets företrädare, konsulter och oberoende entreprenörer som agerar för eller på uppdrag av företaget. Företrädare, konsulter och oberoende entreprenörer måste följa företagets regler för efterlevnad av lagar mot mutor och korruption, och ska granskas och övervakas baserat på den efterlevnadsrisk som är förknippad med deras verksamhet.

Överträdelser av lagar mot mutor och korruption kan leda till åtal och allvarliga påföljder för företaget och alla medarbetare eller andra personer som är inblandade i överträdelsen. Du förväntas omedelbart rapportera alla tvivelaktiga metoder som ger upphov till oro för mutor eller korruption till efterlevnadschefen eller chefsjuristen, eller via SpeakUp-programmet. Sådana tvivelaktiga handlingar inkluderar om myndighetspersoner begär mutor, eller oetiskt eller olagligt beteende från företagets eller någon medarbetares sida beträffande mutor eller olämplig ersättning. Rådfråga efterlevnadsavdelningen, juridikavdelningen eller andra resurser som beskrivs i denna kod om du har några frågor om huruvida någon särskild handling är tillåten enligt lagarna mot mutor och korruption som gäller för din verksamhet.

Antitrust- och konkurrenslagar

Antitrust- och konkurrenslagar förbjuder aktiviteter som syftar till att begränsa konkurrensen mellan företag som annars skulle konkurrera om affärer på marknaden. Förbjudna initiativ och åtgärder är till exempel prisfixering, anbudsriggning och marknadsuppdelningsarrangemang som begränsar handel på ett orimligt sätt.

Du måste vara särskilt försiktig under kontakt med anställda eller representanter för företagets konkurrenter. Du får inte under några omständigheter diskutera eller ingå avtal med en konkurrent avseende:

- priser eller prissättningsstrategi
- rabatter
- villkor för företagets kundrelationer
- försäljningspolicy
- marknadsföringsplaner
- kundval
- uppdelning av kunder eller marknadsområden
- avtalsvillkor och upphandlingsstrategier.

Andra handlingar där konkurrenter inte är inblandade kan eventuellt leda till civilrättslig överträdelse mot antitrust- och konkurrenslagarna, beroende på hur de kan motiveras affärsmässigt och hur de påverkar konkurrensen. Sådana handlingar innebär bland annat

- exklusiv handel
- paketerbjudanden
- restriktioner för återförsäljning
- selektiv rabatt.

Du bör kontakta juridikavdelningen om du har frågor om handlingars laglighet eller uppförande enligt antitrust- och konkurrenslagarna.

Efterlevnad av mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsvillkor

Cencora har åtagit sig att följa alla tillämpliga lagar och förordningar som gäller mänskliga rättigheter, rättvisa arbetsvillkor och förbud mot slaveri, tvångsarbete, barnarbete, människohandel och sexuellt utnyttjande på alla platser där företaget är verksamt. Cencora har länge varit engagerat i arbetet med att främja grundläggande mänskliga rättigheter och att skapa lösningar som berikar och förbättrar livet för våra intressenter, det vill säga våra kunder, patienter, leverantörer, partner och medarbetare samt samhällen runt om i världen.

Företaget stödjer och respekterar varje enskild persons värdighet och värde och främjar en inkluderande, harmonisk och mångkulturell arbetsmiljö där alla medarbetare oavsett bakgrund behandlas med rättvisa, värdighet och respekt. Vi anser att ansvarsskyldighet, integritet och ärlighet är grunden för vår relation med kunder, leverantörer och tillsynsmyndigheter. Därför sträcker sig vårt åtagande för mänskliga rättigheter utöver vår egen verksamhet och genom hela vår värdekedja. Våra leverantörer måste också upprätthålla mänskliga rättigheter för sina medarbetare och behandla dem med värdighet och respekt.

Cencora har också åtagit sig att förbjuda modernt slaveri och människohandel i sin verksamhet och leveranskedja. Sådant tvångsarbete kan ta många olika former, som till exempel krav på avgifter från arbetare för att få anställning eller att neka arbetare tillgång till sina identitets- eller immigrationshandlingar.

Medarbetare och alla som arbetar för företagets räkning (inklusive våra leverantörer) får aldrig kränka mänskliga rättigheter genom slaveri, tvångsarbete, kroppsstraff, sexuellt utnyttjande eller barnarbete. Företaget har antagit en policy om respekt för mänskliga rättigheter som är anpassad till principerna i flera globalt erkända standarder och som bekräftar företagets åtagande att förbjuda barnarbete och tvångsarbete i alla dess former och att erkänna anställdas föreningsfrihet, rätt till kollektivförhandlingar och skydd mot anställningsdiskriminering.

Internationella lagar om handelshinder och sanktioner

Företaget levererar produkter, tjänster och teknik till mottagare i många länder runt om i världen och måste därför följa olika lagar som styr import och export av varor. Det kan till exempel vara olagligt att handla med vissa länder, personer eller organisationer som är föremål för handelssanktioner. Olika tullagar begränsar också import och export av varor från eller till vissa länder. Om handel med andra länder ingår i dina arbetsuppgifter måste du känna till de processer och krav som gäller för ditt arbete. Vi måste alla vara vaksamma och säkerställa att vi följer gällande internationella lagar och förordningar om handel i länder där vi är verksamma. Konsekvenserna av att bryta mot dessa lagar kan vara allvarliga för både Cencora och medarbetare som är inblandade.

Huruvida en produkt eller teknik kan exporteras från ett land till ett annat beror på många faktorer, exempelvis produktens beskaffenhet, ursprungs- och destinationsländer, slutanvändning och slutanvändare. Företaget kan behöva import- eller exportlicenser, och kan behöva verifiera att mottagaren har rätt att ta emot eventuella artiklar utanför ursprungslandet.

Företaget måste också följa alla tillämpliga internationella handelslagar och ekonomiska sanktioner och embargo, inklusive men inte begränsat till

- restriktioner i USA, Storbritannien, EU eller andra restriktioner för handel med Iran, Kuba, Nordkorea, Syrien och vissa andra länder eller regioner som är föremål för ekonomiska sanktioner och embargo
- restriktioner för affärer med personer eller organisationer på USA:s SDN-lista (Specially Designated Nationals) eller andra liknande listor som upprätthålls av USA, Storbritannien eller andra regeringar och
- restriktioner för export, utan nödvändig licens, av vissa produkter till länder eller för slutanvändningar eller slutanvändare som kan vara förbjudna enligt USA:s, Storbritanniens eller annan tillämplig lag.

Företaget får inte handla med otillåtna personer, organisationer eller länder och varken företaget eller någon av dess medarbetare får be en tredje part att delta i sådana aktiviteter på företagets uppdrag.

Företaget får inte engagera sig i eller ge intryck av att stödja bojkotter mot vissa länder eller företag som inte omfattas av den amerikanska regeringens sanktioner. Vi kan enligt lag vara skyldiga att anmäla varje förfrågan om att delta i en osanktionerad bojkott mot olika regeringar. Om du anser att du har fått en olämplig begäran om bojkott eller har frågor om obehöriga bojkottaktiviteter är det därför viktigt att du omedelbart meddelar juridik- eller efterlevnadsavdelningen.

Kontakta din lokala efterlevnads- eller juridikchef för att få mer hjälp med import- och exportkontroll, handelssanktioner, embargo, antibojkottlagar och -förordningar eller andra frågor om internationella handelsrätt.

Insiderhandel

Under din anställning eller ditt uppdrag hos företaget kan du få kännedom om uppgifter som är viktiga för företaget, som inte utlämnas offentligt och som kan vara väsentliga för en investerares beslut om att köpa eller sälja aktier i företaget eller andra värdepapper. Väsentlig information som inte har offentliggjorts kan till exempel vara planer för fusioner eller förvärv, marknadsföringsstrategier, ekonomiska resultat eller andra konfidentiella ärenden. Det är företagets policy att en medarbetare

- som förfogar över väsentlig, ej offentliggjord information inte får handla i något av företagets värdepapper
- inte får avslöja väsentlig, ej offentliggjord information till personer utanför företaget som inte är behöriga att få sådan information och
- inte får rekommendera någon att köpa eller sälja värdepapper till någon baserat på väsentlig, ej offentliggjord information.

Företaget har fastställt kvartalsvisa perioder för handelsstopp, under vilka styrelseledamöter, chefer och vissa utsedda medarbetare inte får köpa eller sälja företagets värdepapper i enlighet med företagets policy om insiderhandel.

Om du har några frågor om ett förslag på försäljning eller köp av företagets aktier eller andra värdepapper, tala med chefsjuristen eller företagssekreteraren innan du genomför din affär.

Global dataintegritet och datasäkerhet

Den ökande digitaliseringen av information om anställda, t.ex. anställning, hälsa, ekonomi och andra personuppgifter, innebär att företagets metoder för att samla in, säkra och radera personuppgifter är föremål för betydligt mer omfattande granskning av tillsynsmyndigheter, kunder och andra intressenter. Dessutom fortsätter de juridiska, ekonomiska och anseendemässiga kostnaderna för dataintrång att öka, vilket gör att tillräcklig datasekretess och säkerhetsefterlevnad har fått högsta prioritering i Cencoras globala verksamhet.

För att vägleda och övervaka Cencoras efterlevnad av lagar, förordningar och bästa praxis för integritet har företaget upprättat ett integritetsprogram som ska säkerställa att Cencora följer tillämpliga lagar och förordningar om integritet – framför allt, men inte begränsat till, HIPAA, GDPR och ett växande antal lagar på delstatsnivå i USA.

Cencora har åtagit sig att skydda sina medarbetares konfidentiella information i enlighet med tillämpliga lagar och förordningar, till exempel medicinska och familjerelaterade uppgifter och annan information som kan användas för att identifiera någon. Företaget har också åtagit sig att skydda konfidentiell information som erhållits från leverantörer, kunder och andra tredje parter.

Frågor om datasekretess eller datasäkerhet ska ställas till privacy@cencora.com.

Konfidentiell patientinformation

Vissa av företagets dotterbolag samlar in, upprätthåller eller har tillgång till patientinformation, såsom medicinska tillstånd, sjukdomshistorik, läkemedelshistorik och relaterade ekonomiska uppgifter. I USA får du endast använda, avslöja eller diskutera patientspecifik information med andra i enlighet med tillämplig lag (HIPAA och, i vissa fall, delstatlig lag) och i enlighet med tillämpliga avtalsförpliktelser som binder Cencora och/eller dess medarbetare. Ytterligare sekretesslagar, regler eller förordningar kan gälla för våra medarbetare som hanterar data för patienter utanför USA. Som exempel kan nämnas att hälsoinformation är en av de personuppgiftskategorier som ges extra skydd enligt GDPR och liknande lagar i Storbritannien och andra länder där Cencora är verksam, och människor har ytterligare rättigheter när det gäller hälsoinformation. Följaktligen måste våra medarbetare skydda all patientinformation som de har tillgång till eller kontroll över.

Vissa medarbetare kommer att få utbildning angående användningen av patientinformation som är lämplig för den medarbetarens ansvar. Mer detaljerade instruktioner för hur patientinformation får användas, avslöjas och ska skyddas finns i företagets datasekretesspolicy och HIPAA:s sekretesspolicyer och sekretessprocedurer. Du kan också skicka e-post till privacy@cencora.com.

Statliga revisioner och utredningar

Företagets policy är att samarbeta fullt ut med alla statliga utredningar. För att säkerställa att alla myndighetsförfrågningar och utredningar hanteras på ett samordnat och effektivt sätt ska alla förfrågningar från myndigheter om information, revision och utredning, samt delgivning av stämningar och husrannsaktionsorder, omedelbart rapporteras till den juridiska avdelningen för hantering.

Miljö, samhällsansvar och företagsstyrning (ESG)

Som organisation arbetar vi tillsammans för att bygga vidare på vårt åtagande att ta miljömässigt och socialt ansvar genom att stödja våra medarbetare så att de kan uppfylla våra miljömässiga och sociala mål, och genom att samarbeta med våra leverantörer och partner för att identifiera möjligheter till förbättring.

Cencora har åtagit sig att skydda människors och planetens hälsa och välmående genom att bedriva vår verksamhet på ett miljömässigt, socialt och etiskt ansvarsfullt sätt. Dessutom har Cencora ett ansvar att följa tillämpliga miljölagar och miljöförordningar.

Vi har processer på plats för att hantera företagets arbete med ESG tvärfunktionellt och övervaka framstegen.

Mer detaljerad information finns i Cencoras ESG-rapport på esg.cencora.com.

36

Att skydda och använda företagets tillgångar på rätt sätt

Användning av företagets egendom

Alla medarbetare är skyldiga att skydda företagets egendom och säkerställa att den används för relevanta affärsändamål till förmån för företaget. Medarbetare måste använda företagets kommunikations- och teknikresurser, inklusive telefon-, e-post-, dator- och internetsystem, på ett lämpligt och ansvarsfullt sätt. Kontakta företagets IT-avdelning om du har frågor om lämplig användning av företagets egendom, inklusive företagets IT-resurser och datorutrustning.

För mer information, se företagets policy för godtagbar användning.

Affärshandlingars riktighet och integritet

Företaget skapar och upprätthåller affärshandlingar som är korrekta och fullständiga. Inga felaktiga eller vilseledande uppgifter får infogas i företagets bokföring och register. Förfalskning av företagshandlingar är strängt förbjudet. Konton som inte bokförs och "separata kassor" får inte upprättas för något ändamål. Inga falska eller vilseledande uppgifter får förekomma på fakturor, fakturautdrag eller fordringar som skickas till patienter, kunder, hälso- och sjukvårdsprogram eller andra externa betalare för betalning.

Medarbetare som har kunskap eller information om falska poster, separata kassor eller bedräglig verksamhet måste omedelbart anmäla det till sin arbetsledare. Om det inte skulle vara lämpligt eller effektivt att anmäla till arbetsledaren, eller om du har några frågor om korrekt användning av företagets tillgångar, bokföring eller redovisning, kan du kontakta efterlevnads- och/eller juridikchefen för ditt dotterbolag eller din bolagsgrupp, kontakta chefsjuristen eller använda SpeakUp-programmet.

Företaget är enligt lag skyldigt att spara vissa typer av affärshandlingar under bestämda tidsperioder. Underlåtenhet att behålla dokument under fastställda tidsperioder kan innebära att företaget gör sig skyldigt till påföljder som böter, domstolstrots genom att få det att framstå som om företaget hindrar rättsväsendet eller att företaget sätts i en allvarlig situation i rättstvist.

Frågor om policyn för bevarande av dokument besvaras av företagets arkivadministratör på: RecordsManagement@cencora.com.

Konfidentiell information

Konfidentiell eller sekretessbelagd affärsinformation är en värdefull tillgång för företaget som, om den avslöjas på olämpligt sätt, kan skada företaget och dess medarbetare, kunder och aktieägare. Konfidentiell information är exempelvis: personaldata, kundlistor, prissättnings- och kostnadsdata, vetenskaplig eller teknisk information, forskningsdata, strategiska planer, marknadsföringsstrategier och -tekniker, dataprocesser, procedurer, formler eller förbättringar av dessa samt äganderättsskyddad datorprogramvara.

Alla medarbetare ska hantera företagets sekretessbelagda information helt konfidentiellt. Medarbetare får inte avslöja konfidentiell information för någon, förutom i samband med och till förmån för företagets verksamhet och helt enligt företagets regler, policyer och anvisningar, eller på annat sätt som uttryckligen skriftligen tillåts av företaget.

Om din anställning eller ditt avtal med företaget upphör av någon anledning är du fortfarande skyldig att skydda företagets konfidentiella information som du har erhållit som medarbetare. Du måste hantera den helt konfidentiellt och får inte använda den för att gynna dig själv eller någon tredje part.

Affärskommunikation och kungörelser

All affärskommunikation kan så småningom bli offentlig på olika sätt, till exempel om en myndighet begär ut information, genom rättstvister eller på andra sätt. Därför måste all kommunikation, inklusive e-post, utformas på ett professionellt sätt som skulle ge ett gott intryck av företaget och dig om den granskas av en tredje part. I din affärskommunikation:

- Använd inte ärekränkande, stötande, rasistiska eller obscena kommentarer.
- Inkludera inte negativa personliga åsikter eller spekulationer.
- Dra inte juridiska slutsatser om du inte ingår i Cencoras juridiska avdelning.

Företaget har åtagit sig att ge investerare rättvis information i enlighet med alla gällande värdepapperslagar och New York-börsens bestämmelser. Alla upplysningar som företaget lämnar till sina aktieägare eller investeringsmarknaden får endast lämnas av behörig personal och ska vara korrekta och fullständiga och, i förekommande fall, på ett rättvist sätt presentera företagets ekonomiska ställning och rörelseresultat i alla väsentliga avseenden.

Ingen medarbetare får kommunicera med media om företagets verksamhet, aktiviteter eller kunder om inte specifikt godkännande mottagits. Förfrågningar från media ska vidarebefordras till vicedirektören för extern kommunikation.

Sociala medier

I sociala medier ingår medarbetarens egen eller någon annans blogg, dagbok, personliga webbplats, sociala nätverk eller gemenskapswebbplats, webbuletin eller chattrum.

Att använda sociala medier innebär vissa risker och vissa skyldigheter. Medarbetare som använder sociala medier ska visa respekt och ärlighet och får endast publicera lämpligt och respektfullt innehåll som inte relaterar till företagets verksamhet, såvida inte specifikt godkännande mottagits. En medarbetare får inte under några omständigheter avslöja Cencoras konfidentiella eller upphovsrättsskyddade information på sociala medier.

Företagets innehav av immateriell egendom

Medarbetarnas idéer, upptäckter, utvecklingar och uppfinningar är också värdefulla företagstillgångar för företaget. Varje medarbetare måste därför omedelbart, skriftligen och i tillfredsställande form, informera företaget om alla idéer, koncept, upptäckter, utvecklingsarbeten, uppfinningar, processer, förbättringar eller kunskaper (gemensamt kallat "immateriell egendom") som har gjorts, tänkts ut eller införts av medarbetaren, antingen enskilt eller tillsammans med andra, under dennes anställning på företaget, och som har anknytning till någon av företagets verksamheter eller till något arbete som medarbetaren kan utföra för företaget eller på dess begäran. All sådan immateriell egendom är företagets egendom.

Genom att bekräfta denna etikod tillskriver varje medarbetare företaget all immateriell egendom för företagets eget bruk och förmån, utan ytterligare ersättning, och ska under sin anställning och efter att anställningen avslutats oavsett anledning, hjälpa företaget på alla sätt (på företagets bekostnad) att erhålla och skydda patent, upphovsrätt eller annan immaterialrätt för all eventuell immateriell egendom genom att verkställa och leverera alla tillämpningar, uppdrag, och andra instrument till företaget, genom att lägga fram bevis och vittnesmål, och genom att verkställa och leverera alla ritningar, anteckningar, och specifikationer som företaget anser rimligen nödvändiga till företaget.

40

Respekt och säkerhet för medarbetare

Lika anställningsmöjligheter

Företaget har åtagit sig att skapa en arbetsmiljö med lika möjligheter där alla medarbetare behandlas rättvist, värdigt och respektfullt. Företaget är en arbetsgivare med en policy som ger alla lika möjligheter avseende rekrytering, anställning, förflyttning, befordran, ersättning, förmåner, pension, återanställning och andra anställningsvillkor. Alla anställningsförhållanden ska hanteras utan hänsyn till etnisk tillhörighet, hudfärg, religion, kön, sexuell läggning, könsidentitet, genetisk information, nationellt ursprung, ålder, civilstånd, funktionshinder, veteranstatus eller tillhörighet av någon annan klass som skyddas av gällande lag. Alla personalbeslut ska fattas baserat på objektiva krav och personens kvalifikationer och prestation i förhållande till arbetsuppgifterna. Företaget tillhandahåller också rimliga anpassningar för sökande och medarbetare som behöver dem av medicinska eller religiösa skäl, enligt vad som krävs enligt lag.

Mångfald, rättvisa och inkludering

Företaget har åtagit sig att skapa en global arbetsplats som värdesätter mångfald, rättvisa och inkludering, genom att ge varje medarbetare möjlighet att växa, utöka möjligheterna för människor med olika förmågor, ha en positiv inverkan på våra samhällen och utvecklas med öppenhet och ansvarsfullhet. Alla medarbetare är ansvariga för att skapa en inkluderande arbetsplatskultur som prioriterar rättvis behandling, integrering av skillnader, inkluderande beslutsfattande, psykologisk trygghet, förtroende och tillhörighet.

Trakasserier och våld på arbetsplatsen

Företaget har åtagit sig att skapa en arbetsplats som är fri från trakasserier och hot och som är säker för alla medarbetare. Företaget tolererar inte förnedrande eller förödmjukande skämt, glåpord, hot, verbal eller fysisk kontakt av sexuell natur eller annat trakasserande beteende som stör en persons arbetsprestation eller skapar en hotfull, fientlig eller kränkande arbetsmiljö. Företagets policy är nolltolerans för våld på arbetsplatsen.

Drogmissbruk

Företaget har åtagit sig att skapa en alkohol- och drogfri arbetsmiljö. Du får inte vara påverkad av alkohol eller droger när du gör en anmälan om arbetsrelaterade förhållanden. Att komma till jobbet under påverkan av droger eller alkohol, liksom användning, innehav eller försäljning av olagliga droger på arbetstid eller i företagets lokaler, leder till disciplinära åtgärder.

Vissa medarbetare kanske tar receptbelagda eller receptfria läkemedel som kan försämra omdömet eller de färdigheter som krävs för att utföra arbetet. Om du har frågor om effekten av sådana läkemedel på din arbetsprestation eller om du observerar någon som verkar ha nedsatt arbetsförmåga, kontakta din chef eller kontakta SpeakUp-programmet. I vissa fall kan alkoholkonsumtion tillåtas vid företagssponsrade eller godkända sociala evenemang. Medarbetare som väljer att dricka alkohol på sådana evenemang förväntas bete sig ansvarsfullt och avstå från att bli berusade eller påverkade.

Medarbetares integritet

Företaget har åtagit sig att skydda medarbetarnas medicinska information, familjeinformation och personuppgifter genom att avstå från att diskutera privata frågor om det inte finns ett legitimt informationsbehov.

Med undantag för vad som krävs enligt lagen ska medarbetare förvänta sig sekretess för information som de skickar, tar emot, har tillgång till eller lagrar på företagets system, enheter eller nätverk. Företaget förbehåller sig rätten att granska kommunikation på arbetsplatsen, inklusive men inte begränsat till internetaktivitet, e-post, snabbmeddelanden, sociala medier eller andra elektroniska meddelanden, datorlagring och röstbrevlåda, samt medarbetarnas arbetsplatser som tillhandahålls av företaget, när som helst i enlighet med gällande lag.

444

Ansvar för att följa koden

Företaget förväntar sig att ledningen föregår med gott exempel och uppvisar det etiska beteende som krävs enligt koden i alla aspekter av sitt arbete och sina interaktioner med medarbetare och allmänhet. Företaget säkerställer också ansvarsskyldighet för och efterlevnad av koden genom att be medarbetarna att årligen gå igenom koden, utföra bakgrundskontroller av vissa medarbetare, granska avtal för att se att de överensstämmer med koden, undersöka rapporter av överträdelser och i lämpliga fall vidta disciplinära åtgärder.

Årlig bekräftelse

Varje chef och medarbetare ombeds när de börjar arbeta på företaget att bekräfta att de kommer att följa denna kod. En kopia finns även tillgänglig på Centro, SpekUp-portalen och på Cencoras offentliga webbplats. Efterlevnad av denna kod, företagets policyer och rutiner och gällande lag är ett villkor för anställning hos företaget. Du blir ombedd att gå igenom koden minst en gång om året.

Kontraktsgenomgång

Företaget kräver att alla viktiga kontrakt granskas av en företagsjurist innan de undertecknas. Genom juridisk granskning kan företaget

- undvika kontrakt som är olämpliga eller olagliga
- identifiera och minimera ofördelaktiga kontraktsbestämmelser och
- ingå kontrakt som är lämpliga för affärsförhållandena och överensstämmer med koden.

Genom juridisk granskning säkerställs också att kontrakt undertecknas av en chef eller medarbetare med rätt behörighet på företaget.

Juridikavdelningen har tagit fram standardformulär för avtal i vissa verksamhets kategorier som kan användas utan juridisk granskning, förutsatt att det sker enligt medföljande instruktioner. Varje väsentlig avvikelse från standardformulären kräver juridisk granskning.

Kontakta företagsjuristen för ditt dotterbolag eller din bolagsgrupp om du behöver kontraktsgenomgång eller har frågor om ett kontrakt. I vissa situationer är skriftliga avtal starkt rekommenderade eller obligatoriska. Din företagsjurist kan hjälpa dig att avgöra om ett skriftligt avtal krävs.

Disciplinära åtgärder

Företaget kan vidta disciplinära åtgärder mot dig om det fastställs att du har

- godkänt eller medverkat i aktiviteter som strider mot koden, företagets policyer och rutiner eller lagen
- underlåtit att anmäla ett brott mot koden, företagets policyer och rutiner eller lagen
- gjort en falsk anmälan om en misstänkt överträdelse för att skada eller hämnas på en annan person
- underlåtit att genomgå obligatorisk efterlevnadsutbildning och/eller fylla i bekräftelsen om denna kod
- underlåtit att samarbeta i en utredning, inklusive att ljuga under en utredning eller
- hämnats mot en person för dennes anmälan i god tro av en misstänkt överträdelse.

Vilken typ av åtgärd som vidtas beror på överträdelsens art, allvarighet och frekvens och kan inkludera något eller alla av följande: tillrättavisning, villkorlig anställning, avstängning, reducerad lön eller bonus, degradering eller uppsägning. Dessutom kan företaget stämma en anklagad medarbetare för att få tillbaka eventuella ej rättmätiga förmåner och, i förekommande fall, söka åtal mot en anklagad medarbetare och alla andra inblandade parter i enlighet med gällande lag.

Om du har anledning att tro att en medarbetare har brutit mot denna kod ska du omedelbart anmäla överträdelsen genom något av de alternativ som anges i koden.

Godkännandeformulär för etikkoden

För att göra processen för att anmäla och godkänna potentiella avvikelser från koden mer effektiv har efterlevnadsavdelningen lagt upp elektroniska godkännandeformulär på SpeakUp-portalen och Centro. Dessa formulär kommer att vägleda medarbetarna genom rapporterings- och godkännandeprocessen.

Exempel på formulär:

- Rapport för chefsincident (Manager Incident Report)
- Företagsgåvor och sponsring
- Upplivningsrapport om intressekonflikt
- Begäran om due diligence-granskning av säljare/leverantör
- Rapport om sekretessincidenter
- Uppdrag som rådgivande konsult
- Regler för innovativa fältlösningar – incidentrapport

48

Kontaktuppgifter för vägledning eller rapportering enligt koden

Om du har en fråga om koden, företagets policyer, rutiner eller annan vägledning, behöver hjälp med hur de ska följas i en viss situation, har betänkligheter om någon del av företagets verksamhet, eller får kännedom om någon faktisk eller misstänkt olämplig aktivitet, något problem med integritet eller efterlevnad, eller brott mot koden eller en annan företagspolicy, ska du omedelbart kontakta någon av följande resurser:

- Din arbetsledare
- Din lokala efterlevnads- och/eller juridikchef
- Efterlevnadschefen
- Chefsjuristen

Du kan nå följande tjänstemän eller avdelningar på adresserna nedan:

Chief Compliance Officer

Jennifer Dubas
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

Telefon: +1.610.727.7329
jennifer.dubas@cencora.com

Chief Legal Officer

Elizabeth Campbell
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

Telefon: +1.610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

För efterlevnadssupport, kontakta

oooc@cencora.com

För sekretesssupport, kontakta

privacy@cencora.com

För anonyma frågor eller rapportering:

Rapportering via webbplats

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Rapportering till Cencora efter land

USA	1.855.214.1479				
Argentina	0800.345.3121	Grekland	800.848.1693	Portugal	800.180.750
Australien	1800961479	Hongkong	800.963.987	Rumänien	0800.360.159
Österrike	0800.232959	Ungern	80.088.476	Ryssland	8.800.100.63.45
Belarus	Endast via webbplats	Indien	000.800.919.1226	Serbien	Endast via webbplats
Belgien	0800.76.276	Irland	1800851273	Singapore	800.852.6921
Brasilien	0800.000.0475	Israel	1.809.399.871	Slovakien	0800.002.632
Bulgarien	080046249	Italien	800.729.258	Slovenien	Endast via webbplats
Kanada	1.855.214.1479	Japan	0800.500.5703	Sydafrika	080.098.8815
Chile	800.914.302	Kazakstan	Endast via webbplats	Sydkorea	080.880.0362
Kina	400.120.0546	Kenya	0800.211.225	Spanien	900.998.491
Colombia	01.800.5190402	Lettland	Endast via webbplats	Sverige	020.12.70.35
Costa Rica	800.460.0028	Litauen	8.800.00.314	Schweiz	0800.225.153
Kroatien	0800.790.011	Makedonien	Endast via webbplats	Taiwan	00801.49.1609
Tjeckien	800.810.924	Malaysia	1.800.81.2630	Thailand	1800014575
Danmark	80.83.02.60	Mexiko	800.681.9279	Turkiet	0800.621.2383
Ecuador	1800001590	Nederländerna	0800.0227093	Ukraina	0800.801.419
Egypten	Endast via webbplats	Nya Zeeland	0800.633.145	Förenade Arabemiraten	Endast via webbplats
Finland	0800.412008	Norge	800.62.319	Storbritannien	0808.196.5791
Frankrike	0.800.90.94.74	Peru	0800.78126	Uruguay	000.413.598.3951
Georgien	Endast via webbplats	Filippinerna	1800.1.322.0345	Venezuela	0212.3357785
Tyskland	0800.1819284	Polen	800.005.040	Vietnam	Endast via webbplats

Bekräftelse av mottagande och förståelse

Jag intygar att jag kommer att följa Cencoras etik- och uppförandekod.

Jag förstår att jag, om jag bryter mot denna kod, Cencoras policyer och rutiner och/eller tillämpliga lagar och förordningar, kan bli föremål för disciplinära åtgärder.

Jag kommer att söka vägledning i etik- och efterlevnadsfrågor när jag är osäker på vilka åtgärder som ska vidtas.

Jag intygar att jag inte har kännedom om någon intressekonflikt eller förbjuden aktivitet enligt vad som anges i denna kod.

Jag intygar att jag inte har kännedom om några överträdelser av tillämplig lag eller koden. Om jag nu har, eller senare får, kännedom om faktiska eller misstänkta överträdelser av tillämplig lag eller koden, inklusive potentiella intressekonflikter, försäkrar jag att jag kommer att informera efterlevnadsavdelningen, juridikavdelningen, andra företagsresurser som tas upp i denna kod eller Cencoras SpeakUp-program på cencoraspeakup.ethicspoint.com eller genom att ringa landets SpeakUp-nummer.

Underskrift

Namnförtydligande

Datum

Anställnings-ID

Cencora-företag/plats

Vi har ett gemensamt ansvar för att skapa en hälsosammare framtid.