

cencora

2025
Etik ve iş
davranış
kuralları

Bu Davranış Kuralları Hakkında

Davranış Kuralları, görevlerimizi ve faaliyetlerimizi doğru etik ilkelere uygun olarak yerine getirmek için genel bir kılavuz olarak tasarlanmıştır.

4	Cencora'nın taahhüdü
5	Hoş geldiniz
6	Kapsam
7	Uyum
8	Temel İlkeler
10	Rehberlik ve bildirim
18	Etik davranış
28	Yasalara uyum
36	Şirket varlıklarının korunması ve uygun kullanımı
40	Ekip üyelerine saygı ve ekip üyelerinin güvenliği
44	Davranış Kurallarına uyum konusunda hesap verebilirlik
48	Davranış kuralları kapsamında rehberlik veya bildirim için iletişim bilgileri
51	Onay

Taahhüdümüz



Bob Mauch
Başkan ve İcra Kurulu Başkanı

Cencora global bir kuruluş olarak büyüdükçe, davranışlarımızı ve iş faaliyetlerimizi etik hususlar çerçevesinde ve dürüst bir biçimde gerçekleştirme yönündeki kolektif sorumluluğumuz da büyümeye devam etmektedir. Aynı zamanda, uymak zorunda olduğumuz yasalar, düzenlemeler ve politikalar da geliştiği için uyumu korumak da giderek daha karmaşık hale gelmektedir. Bu nedenle, her bir ekip üyesinin bu yılki Etik ve İş Davranış Kurallarını yakından incelemesi ve uyum kültürümüz çerçevesinde Davranış Kurallarına bağlılığını sürdürmesi hayati önem taşır.

Sıklıkla, müşterilerimizi ve onların hastalarını yaptığımız her şeyin merkezine koymaktan bahsederiz ve bu, işlerimizi en yüksek dürüstlük düzeyinde yürütmemizi gerektirir. Dünyanın her yerinde ekip üyelerimiz, her gün, müşteriler, tedarikçiler, paydaşlar ve düzenleyici kurumlar ile birlikte çalışır ve iş faaliyetlerini dürüstlük ve doğruluk çerçevesinde yürütmemiz çok önemlidir. Davranış Kuralları, iş faaliyetlerimizin nasıl yürütüldüğüne ilişkin gerekli çerçeveyi sunar ve temel ilkelerimizi tanımlar.

Cencora'nın liderlik ekibi ve yönetim kurulu adına, Davranış Kuralları çerçevesinde belirtilen ilkelere uygun hareket ettiğiniz için sizlere teşekkür etmek isterim. Yıllık eğitimimizi tamamlamak ve Davranış Kurallarını incelemek, Cencora'nın uyum kültürünü desteklemek için üstünüze düşeni yapmayı sağlayan iki önemli yöntemdir. Ayrıca, etik dışı veya uygunsuz gibi görünen ya da Davranış Kurallarımızın temel ilkelerine uymayan herhangi bir davranış veya işlem ile ilgili bir endişeniz varsa SpeakUp programını kullanmanız da son derece önemlidir.

Uyuma, etik karar alma süreçlerine ve ortak amacımıza olan sürekli bağlılığınız için teşekkür ederiz.

Hoş geldiniz



Jennifer E. Dubas
Kıdemli Başkan Yardımcısı ve Uyum İcra Yetkilisi

Değerli ekip üyelerimiz,

Cencora'da uyum kültürünü öne çıkardığımız yeni bir mali yıla daha girerken, kuruluşumuz bünyesinde hesap verebilirlik, dürüstlük ve doğruluğa olan bağlılığınız için size teşekkür etmek istiyorum. Yasalarda, düzenlemelerde ve politikalarda yapılan değişiklikleri yansıtmak amacıyla Davranış Kurallarını her yıl güncelleriz ve bu Davranış Kurallarını, iş hedeflerimiz ve şirket yapımız ile uyumlu hale getiririz. Cencora'da bir ekip üyesi olarak Davranış Kurallarına uyumunuz, uyum programımızın temelini oluşturur.

Uyum kültürümüz sizinle başlar. Davranış Kurallarının değeri, siz bu kuralları günlük çalışmanızın bir parçası halinde getirdikçe daha da artar.

Sizinle iş birliği yapmayı çok istiyoruz. Davranış Kuralları temel bir kaynak olsa da, Cencora'nın uyum görevlilerinden, gizlilik uzmanlarından, güvence fonksiyonu çalışma arkadaşlarından ve uyum şampiyonlarından oluşan global ağı da, Davranış Kuralları ilkelerini iş faaliyetlerinize entegre etme çalışmalarınızda size destek olabilir ve amacımızı ve temel ilkelerimizi yansıtan bir uyum kültürünü teşvik etmenize yardımcı olabilir.

Davranış Kuralları, kim olduğumuzu ve Cencora'da iş faaliyetlerini nasıl yürüttüğümüzü tanımlar. İlgili yasalara ve düzenlemelere uyum sağlarken, temel değerlerimize uygun şekilde müşteriler, tedarikçiler, sunucular, çalışma arkadaşları ve paydaşlarla iş birliği yapmak ve sizi de iş birliği yapabilmemiz için teşvik etmek, bizim sunduğumuz bir ayrıcalıktır.

Konuşun ve sesinizi duyurun. Cencora genelinde sağlam bir uyum kültürünü temin etmek hepimizin sorumluluğundadır ve herhangi bir potansiyel etik dışı davranış, suistimal, görevi kötüye kullanma veya Davranış Kurallarımız veya Cencora Uyum Politikasını ihlal eden eylemden haberdar olmanız halinde SpeakUp programını kullanmanız zorunludur. Misilleme karşıtı bir politikamız bulunmaktadır; dolayısıyla olası bir yanlış eylemi iyi niyetle bildirirseniz sesinizin duyulacağından emin olabilirsiniz.

Davranış Kurallarını incelediğiniz ve tekrar teyit ettiğiniz, yıllık eğitim gerekliliklerini tamamladığınız ve yıl boyunca destek için Uyum ekibine başvurduğunuz için teşekkür ederiz. Zamanınız çok değerli, iş birliğimize minnettarız.

Hep birlikte, Cencora'da en yüksek etik ve uyum standartlarını korumaya devam edeceğiz.

Uyum

Davranış Kuralları, görevlerinizi ve faaliyetlerinizi doğru etik ilkelere ve tüm geçerli yasalara uygun olarak yerine getirmek için genel bir kılavuz olarak tasarlanmıştır. Davranış Kuralları, Şirketin iş uygulamaları ve prosedürleriyle uyumlu olmaya devam ettiğinden emin olmak için yıllık olarak gözden geçirilir ve gereken şekilde güncellenir.

Davranış Kuralları, iş faaliyetlerimiz sırasında ortaya çıkabilecek her türlü etik sorunu öngöremeyebilir. Etik yükümlülüklerinizi anlama konusunda ek yardıma ihtiyaç duyduğunuzda süpervizörünüzden veya bu belgede tanımlanan uyum kaynaklarının herhangi birinden rehberlik almanız beklenmektedir.

Ekip üyeleri, Davranış Kurallarına uymanın yanı sıra ek Şirket politikalarına, prosedürlerine ve geçerli olan diğer kılavuzlara uymalıdır.

Ayrıca Şirketin faaliyet gösteren her şirketi, iş birimi veya departmanının etik ve yasal yükümlülüklerinizi daha da netleştiren ek politikaları ve prosedürleri olabilir.

Zaman zaman, Davranış Kuralları ve diğer Şirket politikaları ve prosedürlerinin belirli yönleriyle ilgili uyum eğitimi alacaksınız.

Davranış Kuralları bir istihdam sözleşmesi veya sürekli istihdam güvencesi oluşturmaz ve böyle bir amaç taşımaz.

Kapsam

Yan kuruluşları ve iştirakleri dahil olmak üzere dünyanın en büyük farmasötik hizmet şirketlerinden biri olan Cencora (Şirket), iş hedeflerini en yüksek etik standartlara göre yürütmeye ve tüm geçerli yasalara, düzenlemelere ve kurallara uyarak yerine getirmeye bağlıdır. Bu bağlılığın bir parçası olarak, Şirket bu Etik ve İş Davranış Kurallarını benimsemiştir.

Tüm Şirket direktörlerinin, yetkililerinin ve ekip üyelerinin (bu Davranış Kurallarında "ekip üyeleri" olarak anılır) bu Davranış Kurallarında belirlenen yasal standartları ve etik ilkeleri anlamaları ve bunlara uymaları, en yüksek dürüstlük ve doğruluk derecesinde davranmaları ve tüm geçerli yasa, düzenleme ve kurallara uymaları beklenir.

Temel İlkeler

Davranış Kuralları, Şirketin ortak amacımıza olan bağlılığını yansıtır:
Daha sağlıklı bir gelecek yaratma sorumluluğunda birleştik. Bu amacı gerçekleştirirken, bize şu ilkeler kılavuzluk eder:

İnsanlara öncelik verimiz.

Cencora olarak, şirketimizin içindeki ve dışındaki herkesin sağlık ve esenliğine öncelik verimiz.

- Ekip üyelerinin başarılı olmasını ve güçlü bir kariyer inşa etmelerini mümkün kılıyoruz
- Başkalarını dinler ve seslerinin duyulduğundan emin olmalarını sağlarız
- Müşteriler ve iş ortaklarımızla kişisel ve güvenilir ilişkiler kuruyoruz
- Çalışırken müşteri ve hasta önceliğini göz önünde bulunduruyoruz

Çözümün parçası oluruz.

Yeni fikirlerin ifade edilmesi yönünde herkesi teşvik ederiz.

- Denemeye ve yaratmaya istekliyiz
- Mevcut durumdan memnun olmaktansa eyleme geçmeyi tercih ederiz
- İlerlemeyi benimseriz
- En güçlü fikirlerimizin ancak birlik içinde olduğumuzda hayat bulduğunu biliriz

Bireyselliği kutlarız. Birlikte hareket ederiz.

Tek bir amaç altında, ortak hedeflere ulaşmak için herkesin sağladığı katkıya değer verimiz.

- Çeşitlilik barındıran, küresel bakış açılarını arıyoruz
- Gruplaşmaları ortadan kaldırıyoruz
- Herkesin katkıda bulunabileceği bir zemin hazırlıyoruz
- İş birliği kurmaya özen gösteriyoruz

Büyük düşünürüz. Alçakgönüllü oluruz.

Başarının garanti olmadığını ve hafife alınmaması gerektiğini bilerek yenilikçi olmak ve yeni sorunları çözmek için çalışıyoruz.

- Başarılı olmak için kapasitemize güveniyoruz
- İşimizin önemini ve ayrıcalığının bilincindeyiz
- Bilgiye dayalı, hesaplanmış riskler alırız
- Hataları kabul ederek yolumuza devam ederiz

Doğruyu söyleriz. Hemen söyleriz.

İşimizi her yönüyle şeffaflık ve saygı çerçevesinde yürütürüz.

- Açık ve dürüst bir şekilde iletişim kuruyoruz
- Eylemlerimizin sorumluluğunu üstleniyoruz
- Zorlu konuşmaları gerçekleştirmekten kaçınmıyoruz
- Hataları üstlenir ve empati kurarak nezaketle ilerleriz

Müşterilerimizin etrafında birleşiriz.

Sağlık hizmetlerinde üstlendiğimiz hayati rol, her bir ekip üyesinin müşteriyi ve hastayı göz önüne alarak faaliyet göstermesini gerektirir.

- Her birimizin müşteri üzerinde etkisi olduğunun farkındayız
- Müşterilerin ihtiyaçlarının aciliyetini ve önemini anlıyoruz
- İster küçük ister büyük olsun, her anın fark yaratabileceğini biliyoruz

10

Rehberlik ve bildirim

Her ekip üyesinin bu temel etik davranış ilkelerine uyması beklenmektedir. Şirketin Davranış Kurallarına ve tüm geçerli yasalara uygun olarak faaliyet göstermeye devam etmesini sağlamak için Şirket, her ekip üyesinin, Davranış Kurallarının, Şirket veya Şirket politikası için geçerli olan yasaların, düzenlemelerin ve kuralların ihlal edildiğine dair şüphelerini derhal Şirkete rapor etmesini şart koşmaktadır.

Endişeleri Şirkete bildirmenin birçok yolu vardır. Etik bir endişesini iyi niyetle belirttiği için herhangi bir ekip üyesine karşı ceza veya misilleme gerçekleşmesini engellemek için Cencora'nın uyum programı işletilir.

Davranış Kuralları, Şirket politikaları, prosedürleri ve diğer kılavuzlar hakkında bir sorunuz varsa, belirli bir durumda bunlara nasıl uyacağınıza dair yardıma ihtiyacınız varsa, Şirket operasyonlarının herhangi bir yönüyle ilgili endişeleriniz varsa, fiili veya şüphelenilen uygunsuz faaliyetlerden, gizlilik veya uyum ile ilgili endişelerden ya da Davranış Kurallarının veya diğer Şirket politikalarının ihlal edildiğinden haberdar olursanız derhal aşağıdaki kaynaklardan herhangi biriyle iletişime geçmelisiniz:

- Süpervizörünüz
- Uyum ve/veya Hukuk Liderleriniz
- Uyum İcra Yetkilisi
- oooc@cencora.com adresinden Uyum Ofisi
- Hukuk İcra Yetkilisi

Uyum İcra Yetkilisine şu adres üzerinden ulaşabilirsiniz:

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

Hukuk İcra Yetkilisine şu adres üzerinden ulaşabilirsiniz:

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

Anonim sorgular ve bildirim

Şirket ayrıca, bildirim yardım hattını günde 24 saat, haftada 7 gün kullanıma sunar. Yardım hattına "SpeakUp" adı verilir ve SpeakUp programını yöneten bir üçüncü taraf olan NAVEX tarafından sağlanır. Potansiyel etik olmayan davranış, yanlış davranış, görevi kötüye kullanma veya Etik ve İş Davranış Kurallarımıza veya herhangi bir Cencora Uyum Politikasına aykırı bir eylemin farkına varırsanız sesinizi yükseltin. Ülkede geçerli yasa uyarınca izin veriliyorsa etik konularla ilgili anonim raporlar veya sorgular için aşağıdakilerle iletişime geçebilirsiniz:

Ülkeye göre Cencora bildirim bilgileri

Amerika Birleşik Devletleri	1.855.214.1479				
Arjantin	0800.345.3121	Yunanistan	800.848.1693	Portekiz	800.180.750
Avustralya	1800961479	Hong Kong	800.963.987	Romanya	0800.360.159
Avusturya	0800.232959	Macaristan	80.088.476	Rusya	8.800.100.63.45
Belarus	Yalnızca çevrimiçi	Hindistan	000.800.919.1226	Sırbistan	Yalnızca çevrimiçi
Belçika	0800.76.276	İrlanda	1800851273	Singapur	800.852.6921
Brezilya	0800.000.0475	İsrail	1.809.399.871	Slovak Cumhuriyeti	0800.002.632
Bulgaristan	080046249	İtalya	800.729.258	Slovenya	Yalnızca çevrimiçi
Kanada	1.855.214.1479	Japonya	0800.500.5703	Güney Afrika	080.098.8815
Şili	800.914.302	Kazakistan	Yalnızca çevrimiçi	Güney Kore	080.880.0362
Çin	400.120.0546	Kenya	0800.211.225	İspanya	900.998.491
Kolombiya	01.800.5190402	Letonya	Yalnızca çevrimiçi	İsveç	020.12.70.35
Kosta Rika	800.460.0028	Litvanya	8.800.00.314	İsviçre	0800.225.153
Hırvatistan	0800.790.011	Makedonya	Yalnızca çevrimiçi	Tayvan	00801.49.1609
Çek Cumhuriyeti	800.810.924	Malezya	1.800.81.2630	Tayland	1800014575
Danimarka	80.83.02.60	Meksika	800.681.9279	Türkiye	0800.621.2383
Ekvador	1800001590	Hollanda	0800.0227093	Ukrayna	0800.801.419
Mısır	Yalnızca çevrimiçi	Yeni Zelanda	0800.633.145	Birleşik Arap Emirlikleri	Yalnızca çevrimiçi
Finlandiya	0800.412008	Norveç	800.62.319	Birleşik Krallık	0808.196.5791
Fransa	0.800.90.94.74	Peru	0800.78126	Uruguay	000.413.598.3951
Gürcistan	Yalnızca çevrimiçi	Filipinler	1800.1.322.0345	Venezuela	0212.3357785
Almanya	0800.1819284	Polonya	800.005.040	Vietnam	Yalnızca çevrimiçi

Çevrimiçi bildirim

cencoraspeakup.ethicspoint.com

SpeakUp programı, fiili veya şüphelenilen uygunsuz, yasa dışı veya ayrımcı davranışları (ör. sahtekarlık, hırsızlık, uyum politikalarının, güvenlik programlarının, ABD Gıda ve İlaç Dairesi (FDA), Uyuşturucuyla Mücadele Dairesi (DEA) tarafından yayınlananlar da dahil olmak üzere düzenlemelerin veya hükümet sağlık programı gerekliliklerinin ihlali, antitröst endişeleri, iş yerinde şiddet politikasının veya misilleme yapmama politikasının ihlali) içeren olayları anonim olarak rapor etme fırsatı sağlar. Raporlar isimsiz olarak gönderilebilir.

Bilgi veren herkese, raporlarının durumunu kontrol etmek için geri arama fırsatı verilir. SpeakUp portalı, Davranış Kuralları ve günlük faaliyetleriniz için nasıl geçerli oldukları hakkındaki soru ve endişelerinizde size yardımcı olmak için de kullanılabilir.

Raporları soruşturma ve yanıtlama

Cencora, etik ve uyum endişelerini ciddiye alır. Bu Davranış Kurallarının, Şirket politika ve prosedürlerinin veya geçerli yasa ve düzenlemelerin olası ihlallerine ilişkin tüm raporlar, zamanında ve gizli bir şekilde soruşturulur. Tüm ekip üyeleri, Şirket tarafından yürütülen veya yönetilen her türlü soruşturma veya denetimde iş birliği yapmalıdır. Şirket, soruşturma sırasında yalan söylemek de dahil olmak üzere, iş birliği yapmayan veya soruşturmayı engelleyen herhangi bir ekip üyesine disiplin cezası verebilir.

Bazı ülkelerde, geçerli olabilecek bir kurum içi raporla ilgili soruşturma prosedürüne ilişkin belirli bir düzenleme olabilir. Şüpheli durumda, yerel Uyum ve/veya Hukuk Lideriniz ile iletişim kurun.

Bir soruşturma, bu Davranış Kurallarının, Şirket politikasının ve prosedürlerinin veya geçerli yasa ve düzenlemelerin şüpheli ihlalini doğrularsa Şirket uygun düzeltici ve disiplin eylemlerinde bulunacaktır.

Cencora, Uyum Programının etkinliğini değerlendirmemizi ve yeni potansiyel riskleri tespit etmemizi, mevcut kontrolleri test etmemizi ve gerektiğinde düzeltici önlemleri almamızı sağlayan bir denetim, izleme ve risk değerlendirme sürecine sahiptir. Uyum İcra Yetkilisi, Uyum Programının etkinliğini periyodik olarak değerlendirir, bir denetim planını onaylar ve Cencora genelinde uyum risklerini ve operasyonel uyumu denetlemek için kaynak tahsis eder.

Bildirim ve misilleme yapmama

Şirket politikası geçerli yasa, düzenleme, Şirket politikası veya bu Davranış Kurallarının bilinen veya şüphelenilen ihlallerini iyi niyetle Şirkete bildiren ekip üyesine karşı misilleme yapılmasını yasaklar. "İyi niyetli" bir rapor, konuyla ilgili sahip olduğunuz tüm bilgileri sağladığınız ve bunun doğru olduğuna inandığınız anlamına gelir. Şirket politikası ayrıca Şirket tarafından etik veya uyum endişeleri ile ilgili soruşturmalara iyi niyetle katılmalarından dolayı kişilere karşı misilleme yapılmasını da yasaklar.

Yasaların, Şirket politikalarının veya prosedürlerinin ya da bu Davranış Kurallarının ihlal edildiğine dair bir rapor alan Şirketin herhangi bir ekip üyesi, raporun uygun şekilde ele alınmasını ve rapor eden kişiye süreç içinde adil davranılmasını sağlamaktan sorumludur.

Bu yükümlülük anonim raporlar için de geçerlidir. SpeakUp programı aracılığıyla gönderilen bir raporu soruşturmaktan sorumlu olan tüm bireylere, soruşturma sırasında kişinin kimliğinin ortaya çıkması durumunda, iyi niyetli biçimde rapor eden kişiye karşı misilleme yapılmasının Şirket politikasına aykırı olduğu öğütlenir.

Misilleme iddiaları soruşturulacak ve iddialar doğrulanırsa uygun düzeltici tedbir alınacaktır. Bu, misillemeden sorumlu olan kişilerin işine son verilmesine kadar varabilecek disiplin cezalarını içerebilir.

Size veya tanıdığınız birine iyi niyetli biçimde bir etik veya uyum endişesini dile getirdiğiniz ya da bir yasa, Şirket politikası veya bu Davranış Kuralları prosedürünün bilinen veya şüphelenilen bir ihlalini bildirdiğiniz için misilleme yapıldığını düşünüyorsanız yerel Uyum Görevliniz ve/veya Hukuk Lideriniz, Uyum İcra Yetkilisi, Hukuk İcra Yetkilisi veya SpeakUp programı ile iletişime geçin.

Şirket, şüphelenilen bir ihlali bildiren herhangi bir kişiye karşı misilleme yapılmasını önleme sorumluluğunu çok ciddiye almaktadır. Her yetkili ve ekip üyesinden, Davranış Kuralları, Şirket politikası veya prosedürleri ya da yasaların herhangi bir şüphelenilen ihlalini derhal bildirmesi beklenir. Misilleme ile ilgili endişeler, bir ihlal şüphesini Şirkete rapor etme görevinizi ortadan kaldırmaz.

Yönetim üyelerinin ek sorumlulukları vardır

İş faaliyetlerimizi dürüstlük ve doğrulukla gerçekleştirmek hepimizin ortak yükümlülüğüdür. Yönetim üyelerinin örnek liderlik sergilemesi ve rol modeli olarak hareket etmesi beklenir. Bir yönetici olarak şunları yapmalısınız:

- Ekip üyelerinin sorumluluklarını anladığı ve misilleme korkusu olmadan endişelerini rahatlıkla dile getirebildiği bir uyum kültürü oluşturmalsınız.
- Uyum çalışmalarına şahsen öncülük ederek etik davranışı ve yasalara uyumu teşvik etmelisiniz.
- Ekip üyelerini değerlendirirken ve ödüllendirirken uyum çalışmalarını göz önünde bulundurmalısınız.
- Ekip üyelerinin iş sonuçlarının hiçbir zaman etik davranışlardan ve Cencora politikalarına uyumdan daha önemli olmadığını anlamasını sağlamalısınız.

Ayrıca, ekip üyelerinin bu Davranış Kuralları, Şirket politikaları veya yasalar hakkında yardım istemekte ve endişelerini dile getirmekte kendilerini rahat hissettikleri olumlu bir çalışma ortamı yaratmaya çalışmalısınız. Davranış Kurallarının veya Şirket politikasının lafzını veya ruhunu ihlal edebilecek veya Şirketin itibarına zarar verebilecek her türlü durum veya eyleme karşı tetikte olmalısınız. Yönetimin bir üyesi olarak bu tür durumları ele almak için derhal harekete geçmeniz önemlidir. Bir yönetici olarak şunları yapmalısınız:

- Süpervizörlüğünü yaptığınız ekip üyelerinin Davranış Kuralları, Şirket politikaları ve yasalar kapsamındaki sorumluluklarını anlamalarını sağlamalısınız.
- Davranış Kurallarını ekip üyelerinizle konuşmalı ve etik davranışın, Davranış Kurallarına, Şirket politikasına ve yasalara uyumun önemini güçlendirmelisiniz.
- Kendi kapsayıcı liderlik yetkinliğinizi artırmaya çalışmalısınız.
- Ekip üyelerinizin, misilleme korkusu olmadan soruları ve endişeleriyle size gelebileceklerini ve sizin dinleyip uygun şekilde yanıt vereceğinizi bilmelerini sağlamalısınız.
- Bir ekip üyesine karşı yapılan herhangi bir yanlış davranış veya misillemeyi asla göz ardı etmeyin.
- Soru veya sorunları, iyi niyetle, kendi emir komuta zinciri dışındaki kişilere dile getirdiği veya Şirket SpeakUp programını kullanarak bildirdikleri için bir çalışana asla misilleme yapmamalısınız.
- Ekip üyelerini asla etik davranış veya Davranış Kurallarına, Şirket politikasına veya yasalara uymama pahasına iş sonuçları elde etmeleri için teşvik etmemeli veya yönlendirmemelisiniz.
- Her zaman, Davranış Kurallarının, Şirket politikasının veya yasaların amiri olduğunuz kişiler tarafından ihlallerini durdurmak için harekete geçmelisiniz.
- Davranış Kurallarının yorumlanması konusunda tavsiye ve rehberlik sağlamalı ve Davranış Kurallarının gerekliliklerini desteklemelisiniz.

Bir yönetici olarak, Davranış Kuralları veya Şirket politikası ile ilgili bir soru veya endişe için size gelindiye dikkatle dinlemeli ve tüm dikkatinizi ekip üyesine vermelisiniz. Açıklama ve ek bilgi isteyin. Mümkünse soruları yanıtlamalısınız ancak hemen yanıt vermeniz gerektiğini düşünmeyin. Ek rehberliğe ihtiyacınız varsa yerel Uyum Görevliniz ve/veya Hukuk Lideriniz ile iletişime geçin veya endişeyi SpeakUp programı aracılığıyla gönderin.

Davranış kurallarımızı ihlal ederseniz ne olur?

En yüksek dürüstlük standartlarını korumak için, Davranış Kurallarımıza, Şirket politika ve prosedürlerine, geçerli yasa ve düzenlemelere uymaya kendimizi adanmışız. Davranış Kurallarımızın ihlalleri yalnızca Cencora'nın hizmet verdiğimiz topluluklardaki itibarına zarar vermekle kalmaz, aynı zamanda yasa dışı da olabilir. Cencora, her bir vaka karşısında, işten çıkarmaya kadar varan uygun disiplin veya düzeltici tedbirleri alacaktır. Buna ek olarak, ilgili ekip üyeleri devletin para cezalarına veya kişisel cezai veya hukuki sorumluluğa tabi olabilir.

18

Etik davranış

Sahtekarlıktan kaçının ve rapor edin

Şirket politikası, herhangi bir şekildeki sahtekarlık faaliyetini yasaklar. Sahtekarlık birçok şekil alabilir ancak özünde kasıtlı aldatma vardır. Etik olmaması ve bu Davranış Kurallarının ihlali olmasına ek olarak, sahtekarlık faaliyeti genellikle yasa dışıdır ve ihlali yapan kişiyi olası hukuki ve/veya cezai sorumlulukla karşı karşıya bırakır. Sahtekarlık, aşağıdakiler dahil ama bunlarla sınırlı olmamak üzere şunları içerir:

- Şirket varlıklarını kötüye kullanmak.
- Zimmete para geçirmek veya sahtecilik yapmak.
- Şirket işlemlerini genel olarak kabul görmüş muhasebe ilkelerine uygun olmayan şekilde yetkisiz biçimde ele almak veya rapor etmek.
- Şirketin kontrol ortamı Sarbanes-Oxley düzenlemelerine uygun olarak etkili bir şekilde çalışmadığı takdirde bu şekilde çalıştığını yanlış olarak ve bilerek teyit etmek.
- Şirket iş kayıtları veya mali tablolarında tahrifat yapmak.
- Bir Şirket iş birimi tarafından dağıtılan reçeteli ilaçların kullanımını etkilemek için müşterilere veya olası yönlendirme kaynaklarına komisyon ödemek.

Kanıtlanmış her türlü sahtekarlık eylemi, işleme dahil olan ekip üyesinin/üyelerinin işten çıkarılmasıyla ve olası cezai kovuşturmayaya kadar varan ciddi disiplin cezalarıyla sonuçlanacaktır.

Dürüst iş yapmayı sürdürün

Ekip üyeleri Şirketin müşterileri, tedarikçileri, rakipleri ve birbirleri ile dürüst bir şekilde iş yapacaktır. Hiçbir ekip üyesi manipülasyon, gizleme, ayrıcalıklı bilgilerin kötüye kullanımı, maddi olguların yanlış beyan edilmesi veya diğer dürüst olmayan iş uygulamaları yoluyla hiç kimseden dürüst olmayan bir şekilde yararlanmayacaktır. Ekip üyeleri rakiplerimiz hakkında yanlış, yanıltıcı veya aşağılayıcı beyanlarda bulunmaktan kaçınmaya mutlaka dikkat etmelidir.

Ekip üyelerinin, Şirketin iş yaptığı ülkelerdeki geçerli antitröst ve rekabet yasalarına uyması beklenir. İşiniz satış, pazarlama, tanıtım, satın alma veya kaynak kullanmayı içeriyorsa antitröst ve rekabet yasalarının günlük çalışmanızı nasıl etkilediğini anlamanız ve bir ihlal olasılığını dahi düşündürebilecek davranışlardan kaçınmanız önemlidir.

Rekabet yasalarını kavramak zor olabilir ve ihlaller, ilgili ekip üyeleri ve Cencora için hem hukuki hem de cezai nitelikte ciddi cezalara yol açar. İşiniz satış, pazarlama, tanıtım, tedarik veya kaynak kullanmayı içeriyorsa işiniz için geçerli olan bu yasaları bilmeli ve anlamalısınız. İşiniz için geçerli olan belirli kurallar hakkında daha fazla bilgi veya soru için lütfen işinizi destekleyen Cencora'nın Hukuk İcra Yetkilisi, Uyum İcra Yetkilisi, Uyum Görevliniz ve/veya Hukuk Lideriniz ile iletişime geçin.

Çıkar çatışmalarından kaçının

Cencora'nın itibarını korumak için gerçek veya algılanan bir çıkar çatışması yaratabilecek durumlara karşı dikkatli olmalıyız. Her ekip üyesi, ekip üyesinin Şirket adına objektif kararlar alma yeteneğini bozabilecek veya Şirketin çıkarları ile kendi kişisel çıkarları arasında olası bir çatışma yaratıyor gibi görünebilecek olan her türlü durumdan kaçınmalıdır. Örnek olarak, hiçbir ekip üyesi aşağıdakilere yol açabilecek herhangi bir eylemde bulunmamalıdır:

- Doğrudan veya dolaylı olarak rekabet içinde olacak veya rekabette bulunuyormuş gibi görünecek veya Şirketin iş çıkarları ile rekabeti teşvik edecek.
- Kişisel iş faaliyetleri yoluyla Şirketin sözleşmeye tabi ilişkilerine engel olacak.
- Şirketin itibarını azaltacak veya küçük düşürecek.

Şirket, birçok devlet kuruluşuyla iş yaptığından dolayı, devlet çalışanları ve görevlileri ile bir çıkar çatışması yaratabilecek lobicilik ve diğer faaliyetleri yasaklayan katı yasalara ve düzenlemelere tabidir.

Çıkar çatışmaları şunları içerebilir:

- Cencora ile iş yapan veya rekabet eden başka bir şirkette bir yetkili veya direktör olarak görev yapmak veya sermaye payına sahip olmak.
- Şirketin veya bağlı kuruluşlarının dahil olduğu herhangi bir işlemde Şirketin ekip üyesi tarafından objektif ve tarafsız olarak temsil edilmesini etkileyebilecek şekilde kişisel bir çıkarı bulunmak.
- Şirket tarafından ihtiyaç duyulan, ticareti yapılan veya satılan mal, emtia veya ürünler üzerinden spekülasyon veya bunların ticaret yapmak.
- Cencora ile iş yapan veya rekabet eden başka bir şirkette sermaye payı olan bir aile üyesine sahip olmak.
- Cencora bilgilerinin kendi kişisel kazancınız için, bir aile üyesine ya da yetkili veya direktör olarak hizmet verdiğiniz veya mali çıkarınızın olduğu başka bir şirkete fayda sağlamak için kullanmak.
- Bir Cencora ekip üyesi olarak edindiğiniz bilgilere veya ilişkilere dayalı olarak kendi kişisel kazancınız için ticari işlemlere katılmak.
- Cencora ile finansal bir anlaşma yapma arayışında bulunmuş veya bulunmakta olan sunucu veya müşteri gibi biriyle yakından ilişkili olduğunuzu açıklamamak.
- Bir devlet kurumunun çalışanı olarak görev yapmış olmak veya bir devlet kurumunun şu anda veya geçmişte çalışanı olan bir yakın akrabası bulunmak.

İlişkili iş çıkarlarından kaçının

Halka açık menkul değerlerin mülkiyeti (ve bir direktör olma durumunda, başka bir yönetim kurulunda hizmet görmek) dışında, ekip üyelerinin Şirkete mal, malzeme, mülk veya hizmet sağlayan herhangi bir kişi veya iş kuruluşunda kişisel mali çıkarlarının olması yasaktır. Bu kuruluşlardan (banka kredileri dışında) kredi, komisyon, telif ücreti, mülk, hisse veya değerli herhangi bir şey almak için yapılan düzenlemeler buna dahildir.

Ekip üyelerinin ayrıca, Şirketin önceden onayı olmadan, ekip üyesinin yakın bir akrabasının %5'ten fazla hisse sahibi olduğu bir iş kuruluşu ile Şirket işlerini yürütmesi yasaktır.

Şirket adına malzeme veya hizmet satın almak, satmak veya kiralamak dahil olmak üzere tedarik sorumluluklarına sahip ekip üyeleri; tedarikçiler, bayiler ve distribütörlerle ilişkilere özellikle dikkat etmeli ve bu tür kuruluşlarla olan kişisel veya ailevi ilişkileri SpeakUp portalı veya Centro'da elektronik Çıkar Çatışması Bildirim Raporunu kullanarak Uyum Ofisine açıklamalıdır.

Diğer istihdamlar

Yetkililer ve ekip üyeleri, Şirketin önceden yazılı onayı olmadan Şirket dışında istihdamı kabul etmeyecek veya Şirkete karşı sorumluluklarında çıkar çatışması yaratabilecek bir Yönetim Kurulunda (veya benzer bir harici pozisyonda) hizmet vermeyi kabul etmeyecektir. Harici bir kuruluşun başka bir işinde çalışmak veya Yönetim Kurulunda hizmet vermek, böyle bir işi kabul ederek ve/veya Yönetim Kurulu üyeliğini üstlenerek Cencora'daki işinize gerekli zamanı ve dikkati ayıramayacaksanız, Cencora ile doğrudan rekabet ediyorsanız veya Cencora'nın varlıklarını veya gizli bilgilerini söz konusu harici faaliyetin yararına kullanıyorsanız çıkar çatışması oluşturabilir.

Ekip üyeleri, mevcut veya amaçlanan herhangi bir harici istihdamı veya Yönetim Kurulu üyeliğini açıklamalı ve yöneticileriyle tartışmalıdır. Yöneticilerin, herhangi bir soruları olduğunda Uyum Ofisine danışarak, dışarıdan istihdamın veya Yönetim Kurulu üyeliğinin potansiyel bir çıkar çatışması oluşturup oluşturmayacağını değerlendirmeleri beklenir. Yönetici potansiyel bir çıkar çatışmasının var olabileceğini belirlerse ekip SpeakUp portalı veya Centro'da bir Çıkar Çatışması Bildirim Raporunu doldurarak Uyum Ofisinden uygun yazılı onay almalıdır. Bu açıklama ve/veya onay sürecine uyulmaması, istihdamın sonlandırılması dahil olmak üzere disiplin cezasıyla sonuçlanabilir.

Pazarlama uygulamaları: dürüst ve doğru tanıtım

Cencora'nın işimizi etik ve dürüstlükle yürütmeye olan uzun süreli bağlılığının önemli bir bileşeni, pazarlama materyallerimizin ve diğer iletişimimizin dürüstlüğü ve doğruluğudur. Tüm Cencora pazarlama materyalleri ve iletişimleri şu standartlara uygun olacaktır:

- Kendinizi ve Cencora'yı dürüstlükle temsil edin ve etik ve güvenilir bir kuruluş olarak itibarımızı koruyun.
- Cencora'nın malları, hizmetleri ve fiyatlandırması hakkında yalnızca dürüst, doğru ve yanıltıcı olmayan açıklamalarda bulunun.
- Tüm iddialar uygun tıbbi, bilimsel veya diğer kanıtlarla düzgün şekilde desteklenmelidir.
- Bir Cencora ürün veya hizmet teklifinin potansiyel çevresel etkileri veya sosyal etkileri ile ilgili yanıltıcı iddialarda bulunmayın.
- Cencora ürünlerinin veya hizmetlerinin faydalarını tanıtın ve Cencora rakipleri hakkında asla kötüleme yapmayın veya yanlış veya yanıltıcı beyanlarda bulunmayın.
- Yanıltıcı, dürüst olmayan veya desteklenemeyen karşılaştırmalı reklamlar kullanmayın.
- Asla hastalar ile sağlık hizmeti uzmanlarının arasındaki ilişkinin dürüstlüğüne ve bu uzmanlar tarafından verilen sağlık hizmeti kararlarının bağımsızlığına uygunsuz şekilde müdahale etmeye çalışmayın.

Tüm Cencora pazarlama materyalleri, bu Kuralların gerekliliklerine, Politika OOC-22'de belirtilen inceleme ve onay süreçleri de dahil olmak üzere Cencora'nın Pazarlama Politikasına (OOC-22), diğer tüm geçerli Cencora politikalarına ve yürürlükteki tüm yasa ve düzenlemelere uygun olacaktır.

Hediyeler, yemekler ve diğer ağırlamalar

Müşteriler/tedarikçiler ile hediye alışverişi

Şirket ve ekip üyeleri, ilişkileri veya iş sonuçlarını uygunsuz şekilde etkilemek için hediye veya başka teşvikler teklif edemez veya sunamaz. Ekip üyeleri, ürün veya hizmetlerin satın alınması, önerilmesi veya satın almak için ayarlama yapılması veya ürünleri satın almaya devam etme taahhüdü karşılığında Şirket ile iş yapmak isteyen veya iş yapan hiç kimseye doğrudan veya dolaylı olarak kişisel kazanç teklif etmeyecek, istemeyecek veya kabul etmeyecektir. Nakit ödemeler veya nakit eşdeğerleri (hediye kartları veya hediye sertifikaları gibi) vermek veya almak yasaktır.

İş yemekleri ve ağırlama

Aşağıda açıklanan devlet çalışanları ve/veya sağlık çalışanları ile iş yaparken geçerli olan kısıtlamalar hariç ve geçerli iş birimine özgü politikaların ve prosedürlerin gerekliliklerine uygun olarak, ekip üyeleri, müşteriler ve tedarikçiler için verilen veya onların verdiği iş ile ilgili makul yemekleri, içecekleri ve/veya eğlenceleri aşağıdaki koşullarda ödeyebilir veya kabul edebilir:

- Sadece ara sıra meydana gelmesi.
- Müşteri, tedarikçi veya çalışan tarafından talep edilmemiş veya istenmemiş olması.
- İş kararlarını etkileme amacı taşıması veya makul olarak etkiliyor şeklinde algılanmaması.
- İş görüşmesine yardımcı olan bir ortam ve nitelikte olması ve aşırı, abartılı veya uygunsuz olmaması.

Ekip üyeleri, bu Davranış Kuralları ve geçerli Cencora politikaları kapsamında iş yemeklerine veya ağırlama tekliflerine izin verilip verilmediğine dair soruları yerel Uyum ve/veya Hukuk Liderine yöneltmelidir.

Sağlık çalışanları ile hediye alışverişi, iş yemekleri ve iş amaçlı ağırlama

Ekip üyeleri, devlete ait olmayan hastanelerin veya eczanelerin satın alma yetkilileri de dahil olmak üzere, yalnızca sınırlı koşullar altında ve geçerli iş birimine özgü politika ve prosedürlere uygun olarak sağlık uzmanlarına iş yemekleri ve diğer iş ağırlamaları sağlayabilir. Ekip üyeleri, bu tür hediyeler bu Davranış Kurallarının gerekliliklerine ve herhangi bir geçerli Cencora politikasına uymadıkça ve Uyum Ofisi tarafından önceden onaylanmadıkça, sağlık hizmetleri uzmanlarına veya onların personel üyelerine hediye veremezler. Ekip üyeleri zaman zaman sağlık çalışanlarına sadece tıp veya eczane uygulamalarıyla ilgili olan ve pahalı olmayan, makul ve Uyum Ofisi tarafından onaylanmış bir öğe sağlayabilir. Ek olarak, ekip üyeleri, sağlık uzmanları için Sürekli Tıp Eğitimi veya diğer benzer seminer veya eğitim oturumlarını planlarken veya düzenlerken, geçerli iş birimine özel politikalara ve prosedürlere uymalı ve faaliyetlerin geçerli tüm sektör yönergelerine uygun olmasını sağlamaya yönelik rehberlik için işinizi destekleyen Uyum Görevlisi ve/veya Hukuk Lideri ile iletişime geçmelidir.

Devlet çalışanları ile hediye alışverişi, iş yemekleri ve iş amaçlı ağırlama

Devlet görevlilerine ekip üyeleri tarafından sağlanan ağırlama eylemleri yasalar, düzenlemeler ve kurallar tarafından sıkı bir şekilde düzenlenmektedir. Cencora politikası, önceden bildirimde bulunmadan ve Uyum Ofisinin onayı olmadan devlet görevlilerine hediye veya ağırlama sunulmasını yasaklar. Ön onay süreci ve devlet görevlileri ile uygun işlemler hakkında diğer bilgiler, geçerli iş birimi politikaları ve prosedürlerinde özetlenmiştir. Bu önemli konu hakkında ek rehberlik için, yerel Uyum Görevlisi ve/veya Hukuk Lideriniz ile iletişime geçin.

Bağışlar ve sponsorluklar

Bağışlar, müşteri/endüstri sponsorlukları, çekiliş ödülleri ve eşantyonlar belirli vergi sonuçlarına ve yasal/düzenleyici kısıtlamalara sahiptir ve bunlar geçerli iş birimi politikaları ve prosedürlerine uygun olarak yapılmalıdır. Sektörle ilgili uygun ticari ve hayır amaçlı etkinliklerin sponsorluğu yöneticiniz tarafından onaylanmalı ve bu Davranış Kurallarıyla çatışmamalıdır. Olası bir çıkar çatışması olarak algılanabilecek veya bu Davranış Kurallarının diğer herhangi bir gerekliliği ile çelişebilecek sektör sponsorlukları, Çıkar Çatışması Bildirim Raporu kullanılarak incelenmek üzere Uyum Ofisine gönderilmelidir. Şüpheli duyduğunuzda Uyum Ofisi ile iletişime geçin: oooc@cencora.com.

SORU: İş birimim, müşterilerimizden biri tarafından düzenlenen hayır amaçlı bir etkinliğe sponsor olmak istiyorum. Uyum Ofisinden onay almamız gerekiyor mu?

CEVAP: Evet. Olası çıkar çatışması olarak algılanabilecek veya bu Davranış Kurallarının veya diğer Cencora politikalarının gereklilikleriyle çelişebilecek müşteri veya sektörle ilgili etkinliklerin sponsorlukları, Uyum Ofisi ve Cencora'nın Kurumsal Sosyal Sorumluluk organizasyonu tarafından sponsorluk taahhüdü verilmeden önce incelenmeli ve onaylanmalıdır.

Şirket tarafından şirket personeline verilen hediyeler

Tüm hizmet yıl dönümü hediyeleri ve performansa dayalı ödüller veya takdirler, Cencora'nın Centro'dan erişilebilen kapsamlı takdir programı True Blue aracılığıyla yönetilir. True Blue programının mevcut olmadığı belirli işletmelerde veya coğrafyalarda bunun yerine yerel programlar kullanılabilir. True Blue veya herhangi bir yerel alternatif program aracılığıyla işlenen öğeler için yönetim onayı gerekir ancak Uyum Ofisinden onay alınması gerekmez.

İş birimine özgü politikalara ve prosedürlere uygun olmaları durumunda, masrafları Şirket tarafından karşılanmak üzere ekip üyelerine hediyeler, yardımlar ve etkinlikler için ödemeler verilebilir. Şirket personeline verilen hediyeler, yürürlükteki yasalara ve bu Davranış Kurallarında belirtilen davranış standartlarına uygun olmalıdır.

Şirket ekip üyeleri arasında uygun hediye veya başka fayda alışverişi hakkındaki sorular süpervizörünüze yöneltilmelidir.

SORU: Ekibimdeki bir ekip üyesine geçen ayki performansı için takdir olarak bir iPad vermek istiyorum. Uyum Ofisi aracılığıyla onay talebi göndermem gerekir mi?

CEVAP: Bu sorunun iki bölümü vardır. Öncelikle, iPad bir "hediye" değildir çünkü ekip üyesine performans takdiri olarak verilmektedir. Bu bir ücret biçimidir. İkinci olarak, performansa dayalı ödüller ve takdir True Blue veya True Blue'nun mevcut olmadığı ilgili yerel prosedür aracılığıyla yönetilmelidir.

Siyasi partilere veya adaylara yapılan katkılar

Şirket hiçbir koşul altında ekip üyelerinin Cencora'nın Siyasi Eylem Komitesine, siyasi partilere veya devlet memuriyeti adaylarına doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunmasını zorunlu kılmayacaktır.

Cencora, ekip üyelerini bireysel olarak siyasi sürece katılmaya teşvik eder ancak kişisel siyasi faaliyet, kendi zamanınız içinde ve masrafları size ait olmak üzere gerçekleşmelidir. Kişisel siyasi faaliyet yürütürken Şirket adına hareket ettiğiniz veya Şirketi başka bir şekilde temsil ettiğiniz izlenimini vermemeniz önemlidir. Ekip üyeleri, Şirket mülkünü veya zamanını kişisel siyasi faaliyetlerde bulunmak için kullanamaz.

Devletle yapılan sözleşmeler

Şirket, ABD federal, eyalet ve yerel devlet kurumları ve hastaneleri dahil olmak üzere birçok devlet kuruluşu, yetkilisi ve çalışanı ile iş yapmaktadır. Şirket ayrıca Amerika Birleşik Devletleri dışındaki ülkelerde devlet kurumları, görevlileri ve çalışanları ile de iş yapmaktadır. Hükümetlerin Şirketin işlerinin düzenleyicileri ve müşterileri olarak çifte rolü göz önünde bulundurulduğunda, ekip üyelerinin ilgili konumda devletle sözleşme yapmak için geçerli olan çeşitli yasalara, düzenlemelere ve ilkelere uyması kritik bir önem taşır. Ek rehberlik için Devlet Sözleşmeleri Etik ve İş Davranış Kurallarına bakın.

ABD federal, eyalet ve yerel resmi kurumları ve uluslararası resmi kurumlar ve yetkililerle iş yaparken özel kurallar ve düzenlemeler geçerlidir, bu nedenle iş yaptığınız kurumun gerekliliklerini anlamak ve bunlara uymak için ek adımlar atmalısınız.

Devlet görevlileri ve çalışanları ile iş yaparken uygunsuz görünebilecek çıkar çatışmalarından veya davranışlardan kaçının. Bir devlet görevlisini veya çalışanını ödemeler, hediyeler veya başka yardımlar yoluyla etkilemeye yönelik her türlü girişim, iyi niyetli olsa bile, bu Davranış Kurallarında ele alındığı gibi, Birleşik Krallık Rüşvet Yasası ve ABD Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Yasası dahil olmak üzere birçok ülkenin yasaları uyarınca yasaklanmıştır. Ek olarak, bu Davranış Kurallarında sonradan daha ayrıntılı olarak ele alındığı üzere, herhangi bir kişiyi veya kuruluşu, ödemesi kısmen veya tamamen Medicare, Medicaid veya ABD'deki veya başka bir ülkedeki benzer bir devlet sağlık ödeme programı tarafından yapılabilecek olan herhangi bir sağlık ürününü veya hizmetini satın almaya, satın alınmasını tavsiye etmeye veya bunlar için yönlendirme yapmaya teşvik etmek için ona değerli herhangi bir şey teklif edemezsiniz.

Ayrıca, devlet kurumları ve kuruluşlarıyla iş ilişkilerinizin kayıtlarının eksiksiz ve doğru olduğundan ve devlete ödeme için yanlış veya başka bir uygunsuz talep göndermediğinizden veya Şirketin bunu yapmasına neden olmadığınızdan emin olmalısınız.

Bu yasalara, düzenlemelere ve ilkelere uyulmaması Şirketi ve bireysel olarak ekip üyelerini idari, hukuki ve hatta cezai para cezalarına ve yaptırımlara maruz bırakabilir. Ayrıca, sahtekarlık ve kötüye kullanma yasalarının ihlali, Şirketin veya bireysel olarak ekip üyelerinin ABD federal sağlık programlarına veya diğer ülkelerdeki benzer programlara katılmadan dışlanmasıyla sonuçlanabilir.

Devlet kurumları veya kuruluşları ile etkileşim kurarken veya sözleşme yaparken izlenecek uygun prosedürler hakkında sorularınız varsa yerel Uyum Görevliniz ve/veya Hukuk Liderinizle iletişime geçmelisiniz.

28

Yasalara uyum

Ekip üyeleri, bu belgede açıklananlar dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere yürürlükteki tüm yasalara, düzenlemelere ve kurallara uymalıdır.

Sahtekarlık ve suistimal yasaları

Amerika Birleşik Devletleri'nde, hem federal yasalar hem de eyalet yasaları genellikle bir kişi veya kuruluşu Medicare, Medicaid veya başka bir ABD federal sağlık hizmeti programı tarafından tamamen veya kısmen ödenebilecek olan herhangi bir sağlık ürününü veya hizmetini satın almaya, satın almayı önermeye veya bunlar için yönlendirme yapmaya teşvik etmek için ona değerli herhangi bir şey teklif edilmesini veya sağlanmasını yasaklar. Bu yasak birçok ABD eyaletinde ticari sigortacılar veya hasta tarafından karşılanan sağlık ürünlerini veya hizmetlerini de kapsar. Diğer ülkelerde de, sağlık ürünleri veya hizmetlerinin önerilmesini teşvik etmek veya ödüllendirmek için doktorlara, eczacılara veya diğer kişi veya kuruluşlara değer aktarımını yasaklayan benzer yasalar vardır. Bu tür ödemeler bazen "komisyon" olarak adlandırılır. ABD ve diğer ülkelerin yasaları uyarınca yasa dışı komisyon olarak kabul edilebilecek ödeme veya diğer değer aktarımlarına örnek olarak şunlar verilebilir:

- Peşin nakit ödemeler.
- Ücretsiz ürünler ve hizmetler.
- Personel masraflarının karşılanması.
- Hediyeler, eğlence/ağırlama veya aşırıya kaçan ziyafetler.

ABD federal yasası ayrıca, Medicare gibi devlet programları kapsamında ödeme için sahte veya hileli taleplerde bulunmayı veya başkalarının da bu tür taleplerde bulunmasına neden olmayı yasaklamaktadır. ABD rüşvetle mücadele ve sahte iddialar yasalarının ihlali, Şirket ve ilgili kişi için hukuki ve cezai yaptırımlar dahil olmak üzere ciddi cezalarla ve ABD federal sağlık hizmeti programlarından olası hariç tutmayla sonuçlanabilir. Diğer ülkelerdeki rüşvetle mücadele ve sahte iddialar yasalarının ihlalleri için geçerli olabilecek benzer yaptırımlar vardır.

Müşterilere ve tedarikçilere teşvikler sunma konusunda ABD federal rüşvetle mücadele yasası kapsamındaki genel yasak, İndirim Güvenli Limanı gerekliliklerine ve diğer geçerli yasa ve düzenlemelere uygun olan indirimler veya başka iskontolar teklif edilmesi için geçerli değildir. İndirimlerin açıkça belirlenmiş olması ve müşterinin herhangi bir indirimi sahtekarlık ve suistimal yasalarının bildirim gerekliliklerine uygun olarak açıklamasını yapma ve uygun şekilde bildirme yükümlülüğünden haberdar edilmesi durumunda indirimlere ve iskontolara İndirim Güvenli Limanı kapsamında izin verilir.

Cencora'nın iş yaptığı diğer ülkelerde iskontolar veya indirimlerle ilgili benzer türde kısıtlamalar ve yasalar olabilir. Bir iskonto veya indirim düzenlemesi veya teklifi hakkında sorularınız varsa görüşmek için yerel Uyum Görevliniz ve/veya Hukuk Liderinizle iletişime geçin.

Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele yasaları

Cencora her tür rüşvet, komisyon veya yolsuzluğu yasaklar. Bir ekip üyesi veya bir ekip üyesi adına hareket eden hiç kimse, ister bir devlet görevlisi ister özel bir taraf olsun, hiçbir bireye hiçbir tür rüşvet, komisyon veya uygunsuz bahşiş teklif edemez, veremez veya ondan talep edemez veya kabul edemez. Cencora, ekip üyelerinin para aklama veya paranın uygunsuz şekilde kullanımı ile ilgilenmelerini yasaklar.

Rüşvet, komisyon ve kara para aklama dahil yolsuzluk faaliyetlerine ilişkin olan bu yasak Cencora'nın iş yaptığı çeşitli yerlerde farklı iş kültürleri ve geleneklerine bakılmaksızın geçerlidir.

Amerika Birleşik Devletleri yasaları (ABD Yurtdışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasası aracılığıyla), Birleşik Krallık (Birleşik Krallık 2010 Rüşvet Yasası) ve diğer ülkeler, uygunsuz bir iş avantajı elde etmek için devlet görevlilerine veya özel taraflara doğrudan veya dolaylı olarak değerli herhangi bir şey verilmesini yasaklar. Rüşvet veya komisyon, avantajlı bir iş kararı karşılığında bir bireye nakit ödemeler, hediyeler, pahalı yemekler veya ücretsiz hizmet sağlamak gibi başka faydalar dahil olmak üzere birçok şekilde olabilir. Cencora, etik iş uygulamalarına bağlılığının bir parçası olarak, ekip üyelerinin rüşvet veya komisyon teklif etmesini, buna yetki vermesini, sağlamasını, ödemeyi vadetmesini yasaklar. Bu yasaklar, Şirket için veya Şirket adına hareket eden temsilciler, danışmanlar ve bağımsız yükleniciler için eşit şekilde geçerlidir. Temsilciler, danışmanlar ve bağımsız yükleniciler, Şirketin Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele uyum taahhüdüne uymalıdır ve faaliyetleriyle ilişkili uyum riski düzeyine bağlı olarak durum tespiti ve izleme gerekliliklerine tabi olacaklardır.

Rüşvetle/Yolsuzlukla Mücadele yasalarının ihlali, Şirket ve ihlale katılan herhangi bir ekip üyesi veya başka bir kişi için cezai kovuşturma ve ağır cezalarla sonuçlanabilir. Rüşvet veya yolsuzluk endişesi yaratan her türlü şüpheli uygulamayı derhal Uyum İcra Yetkilisinin, Hukuk İcra Yetkilisinin dikkatine sunmanız veya SpeakUp programı aracılığıyla bildirmeniz beklenmektedir. Bu tür şüpheli uygulamalar, bir devlet görevlisinden gelen herhangi bir rüşvet talebini, Şirket veya herhangi bir ekip üyesi tarafından rüşvet veya komisyonla ilgili olarak etik olmayan veya yasa dışı herhangi bir davranışı içerir. Faaliyetleriniz için geçerli olabilecek Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele yasaları kapsamında belirli bir davranış türüne izin verilip verilmediği konusunda herhangi bir sorunuz varsa Uyum Ofisinden, Hukuk Departmanından veya bu Davranış Kurallarında açıklanan diğer mevcut kaynaklardan yardım istemeniz tavsiye edilir.

Antitröst ve rekabet yasaları

Antitröst ve rekabet yasaları, aksi takdirde pazarda iş için rekabet edecek olan şirketler arasında rekabeti sınırlandırma çabalarını yasaklar. Yasaklanan çabalar ve eylemler arasında fiyat sabitleme, ihaleye fesat karıştırma ve ticareti makul olmayan şekilde kısıtlayan pazar bölme düzenlemeleri yer alır.

Şirketin rakiplerinin çalışanları veya temsilcileri ile etkileşimde bulunurken özellikle dikkatli olmalısınız. Hiçbir koşul altında bir rakiple aşağıdakilerle ilgili olarak görüşmemeli veya anlaşma yapmamalısınız:

- Fiyatlar veya fiyatlandırma stratejisi
- İndirimler
- Şirketin müşteri ilişkilerinin şartları
- Satış politikaları
- Pazarlama planları
- Müşteri seçimi
- Müşterilerin veya pazar bölgelerinin tahsis edilmesi veya
- Sözleşme koşulları ve sözleşme stratejileri

Rakipleri içermeyen diğer uygulamalar, iş gerekçelerine ve rekabet üzerindeki etkilerine bağlı olarak antitröst ve rekabet yasalarının hukuki ihlalleri ile sonuçlanabilir. Bu uygulamalar şunları içerir:

- Münhasır şekilde iş yapma
- Demetleme/paket teklifleri
- Perakende kısıtlamaları
- Seçici indirim

Antitröst ve rekabet yasaları kapsamında uygulamaların veya davranışların yasallığı hakkındaki sorularınız için Hukuk Departmanı ile iletişime geçmelisiniz.

İnsan haklarına uyum ve adil çalışma uygulamaları

Cencora, insan haklarına uyum, adil çalışma uygulamaları ve Şirketin faaliyet gösterdiği herhangi bir yerde kölelik, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, insan kaçakçılığı ve cinsel sömürünün yasaklanması ile ilgili yürürlükteki tüm yasa ve düzenlemelere uymayı taahhüt eder. Cencora, temel insan haklarına ve hizmet ettiğimiz kişilerin (müşterilerimiz, hastalarımız, tedarikçilerimiz, ortaklarımız, ekip üyelerimiz ve dünyanın dört bir yanındaki topluluklar) yaşamlarını zenginleştiren çözümler yaratarak yaşamı iyileştirmeye uzun süredir kendini adanmıştır.

Şirket, her bireyin onurunu ve değerini ve her türlü geçmişten gelen ekip üyelerine adil, onurlu ve saygılı şekilde davranılan kapsayıcı, uyumlu ve çeşitlilik içeren bir çalışma ortamının teşvik edilmesini kesin olarak destekler ve savunur. Müşteriler, tedarikçiler ve düzenleyici kurumlarla ilişkilerde hesap verebilirliğe, dürüstlüğe ve doğruluğa inanıyoruz. Bu nedenle, insan haklarına olan bağlılığımız tüm değer zincirimiz boyunca kendi operasyonlarımızın ötesine uzanır. Tedarikçilerimiz de işçilerin insan haklarını korumalı ve onlara onurlu ve saygılı bir şekilde davranmalıdır.

Cencora ayrıca kendi iş ve tedarik zincirinde modern köleliği ve insan kaçakçılığını yasaklamakta kararlıdır. Yasaklanmış olan bu gibi baskıcı iş gücü uygulamaları, işçilerden istihdamları için tavsiye ücretleri ödemelerinin istenmesi veya işçilerin kimlik veya göçmenlik belgelerine erişiminin reddedilmesi dahil olmak üzere çeşitli şekiller alabilir.

Ekip üyeleri ve Şirket adına çalışan herkes (tedarikçilerimiz dahil) kölelik, zorla veya ödünç işçilik, fiziksel ceza, cinsel istismar veya çocuk işçiliği şeklindeki insan hakları suiistimaline asla kalkışmamalıdır. Şirket, küresel olarak kabul görmüş pek çok standardın ilkeleriyle uyumlu olan ve Şirketin çocuk işçiliğini ve her türlü zorla çalıştırmayı yasaklamaya ve çalışanların örgütlenme özgürlüğünü, toplu sözleşme hakkını ve istihdam ayrımcılığından korunmasını tanımaya bağlılığını yeniden doğrulayan bir İnsan Hakları Politikası benimsemiştir.

Uluslararası ticaret kontrol yasaları ve yaptırımları

Şirket, dünya genelinde birçok ülkedeki alıcılara ürün, hizmet ve teknoloji sağladığından dolayı malların ithalatını ve ihracatını kontrol eden çeşitli yasalara uymalıdır. Örneğin, ticari yaptırımlara tabi olan belirli ülkelerle veya kişi ve kuruluşlarla ticaret yapmak yasa dışı olabilir. Çeşitli gümrük yasaları da malların belirli ülkelere ithalatı ve ihracatına ilişkin kısıtlamalar getirir. İşiniz diğer ülkelerle ticareti içeriyorsa işiniz için geçerli olan süreçleri ve gereklilikleri bilmeniz gerekir. Her birimiz iş yaptığımız ülkelerdeki geçerli uluslararası ticaret yasalarına ve düzenlemelerine uyma konusunda dikkatli olmalıyız. Bu yasaların ihlallerinin sonuçları hem Cencora hem de ilgili ekip üyeleri için ciddi olabilir.

Bir ürünün veya teknolojinin bir ülkeden diğerine ihraç edilip edilemeyeceği, ürünün doğası, menşe ve varış ülkeleri, son kullanımı ve son kullanıcı gibi birçok faktöre bağlıdır. Şirketin ithalat veya ihracat lisansları alması ve alıcının menşe ülke dışında herhangi bir ürün almaya uygunluğunu doğrulaması gerekebilir.

Şirket ayrıca aşağıdakiler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere geçerli tüm uluslararası ticaret yasalarına, ekonomik yaptırımlara ve ambargolara uymalıdır:

- İran, Küba, Kuzey Kore, Suriye ve ekonomik yaptırımlara ve ambargolara tabi diğer belirli ülkeler veya bölgelerle ticarete ilişkin ABD, Birleşik Krallık, Avrupa Birliği kısıtlamaları veya diğer kısıtlamalar.
- ABD hükümeti tarafından tutulan Özel Olarak Belirlenmiş Uruklar listesindeki ya da ABD, Birleşik Krallık veya diğer hükümetler tarafından tutulan diğer benzer listelerdeki kişi veya kuruluşlarla iş yapma kısıtlamaları.
- Gerekli lisanslar olmadan ABD, Birleşik Krallık veya diğer yürürlükteki yasalar uyarınca yasaklanmış olabilecek belirli ürünlerin ülkelere ihracatına veya son kullanıcılarına veya son kullanıcılarına ilişkin kısıtlamalar.

Şirket uygun olmayan kişiler, kuruluşlar veya ülkelerle ticaret yapamayacağı gibi, ne Şirket ne de ekip üyeleri üçüncü bir taraftan Şirket adına bu faaliyete katılmasını talep edemez.

Şirketin, ABD hükümeti tarafından yaptırım uygulanmayan belirli ülkelere veya şirketlere karşı boykotlara katılması veya bu boykotları desteklediği izlenimini vermesi yasaktır. Yasa gereği, onaylanmamış bir boykota katılma talebini çeşitli hükümetlere bildirmemiz gerekebilir. Bu nedenle, uygunsuz bir boykot talebi aldığınızı düşünüyorsanız veya onaylanmamış boykot faaliyetleri hakkında herhangi bir sorunuz varsa derhal Hukuk Departmanını veya Uyum Ofisini bilgilendirmeniz çok önemlidir.

İthalat ve ihracat kontrolleri, ticaret yaptırımları, ambargolar, boykot karşıtı yasalar ve düzenlemeler veya diğer uluslararası ticaret yasası konuları hakkında daha fazla bilgi için lütfen yerel Uyum Görevliniz ve/veya Hukuk Lideriniz ile iletişime geçin.

İçeriden bilgi ticareti

Şirketteki istihdamınız veya Şirkete hizmetiniz sırasında, Şirket hakkındaki kamuya açıklanmamış ve bir yatırımcının Şirketin hisselerini veya diğer menkul değerlerini satın alma veya satma kararı için önemli olabilecek önemli bilgilerden haberdar olabilirsiniz. Sonuca etkisi olan, kamuya açık olmayan bilgiler, örneğin birleşme veya satın alma planları, pazarlama stratejileri, finansal sonuçlar veya başka gizli iş anlaşmalarını içerebilir. Şirket politikasına göre hiçbir ekip üyesi:

- Kendi mahiyetindeyken herhangi bir Şirket menkul değerine ilişkin önemli, genel erişime açık olmayan bilgi alışverişi yapmayacaktır.
- Söz konusu bilgiyi alma yetkisi olmayan Şirket dışındaki hiç kimseye önemli, genel erişime açık olmayan bilgi açıklamayacaktır.
- Önemli, genel erişime açık olmayan bilgi temelinde hiç kimseye menkul kıymetlerin satın alınması veya satılması yönünde öneride bulunmayacaktır.

Şirket, direktörlerin, üst yöneticilerin ve bazı belirlenmiş ekip üyelerinin Şirketin İçeriden Bilgi ile Menkul Değer Alım Satımı Politikasına uygun olarak Şirket menkul değerlerini satın alamayacağı veya satamayacağı üç aylık alım satım yasağı dönemleri benimsemiştir.

Şirketin hisse senetlerinin veya diğer menkul değerlerinin önerilen bir satışı veya satın alınması ile ilgili herhangi bir sorunuz varsa alım satımınızı gerçekleştirmeden önce lütfen Hukuk İcra Yetkilisi veya Kurumsal Sekreter ile görüşün.

Küresel veri gizliliği ve güvenliği

Çalışan, sağlık, finans ve diğer kişisel bilgilerin dijitalleştirilmesinin artmasıyla birlikte, Şirketin kişisel bilgileri uygun şekilde toplama, koruma ve imha etme çabaları düzenleyicilerin, müşterilerin ve diğer paydaşların çok daha fazla denetimi ile karşı karşıyadır. Ek olarak, kamuoyunda geniş yer bulan veri ihlallerinin yasal, finansal ve itibari maliyetleri büyümeye devam etmektedir ve bu nedenle Cencora'nın veri gizliliği ve güvenliği uyumunun yeterliliğini sağlamak, küresel operasyonlarımızda en önemli öncelik haline gelmiştir.

Cencora'nın gizlilik yasalarına, düzenlemelerine ve en iyi uygulamalarına uygun şekilde uyumunu yönlendirmek ve denetlemek için Şirket, Cencora'nın yürürlükteki gizlilik yasalarına ve düzenlemelerine - bunlarla sınırlı olmamak üzere en önemlisi HIPAA, GDPR ve Amerika Birleşik Devletleri'nde eyalet düzeyinde artan yasal düzenlemeler- uyumunu sağlamak için tasarlanmış bir gizlilik programı oluşturmuştur.

Cencora, ekip üyelerinin, örneğin tıbbi, aile ve diğer kişisel olarak tanımlanabilir bilgilerle ilgili veriler dahil olmak üzere, gizli bilgilerini yürürlükteki yasa ve düzenlemelere uygun olarak korumayı taahhüt eder. Şirket ayrıca tedarikçilerden, müşterilerden ve diğer üçüncü taraflardan elde edilen gizli bilgileri korumayı taahhüt eder.

Veri gizliliği/güvenliği ile ilgili sorular şu adrese yönlendirilmelidir: privacy@cencora.com.

Gizli hasta bilgileri

Belirli Şirket yan kuruluşları tıbbi durumlar, tıbbi öykü, ilaç geçmişi ve ilgili mali bilgiler gibi hasta bilgilerini toplar, saklar veya bunlara erişebilir. Amerika Birleşik Devletleri'nde, hastaya özgü bilgileri yalnızca geçerli yasalara (HIPAA ve bazı durumlarda eyalet yasası) ve Cencora ve/veya ekip üyelerini bağlayan geçerli sözleşme yükümlülüklerine uygun olarak kullanılabilir, ifşa edebilir veya başkalarıyla tartışabilirsiniz. Amerika Birleşik Devletleri dışında bulunan hastaların verileriyle ilgilenirken, ekip üyelerimiz için ek gizlilik yasaları, kuralları veya düzenlemeleri geçerli olabilir. Örneğin, GDPR ve Birleşik Krallık'taki benzer yasalar ve Cencora'nın iş yaptığı diğer ülkeler kapsamında sağlık bilgileri, ekstra koruma sağlanan kişisel veri kategorilerinden biridir ve bireylerle sağlık bilgileriyle ilgili ek haklar sağlanır. Buna göre ekip üyeleri, erişebildikleri veya kontrollerinde buldukları tüm hasta bilgilerini korumalıdır.

Belirli ekip üyeleri, hasta bilgilerinin kullanımı konusunda o ekip üyesinin sorumluluklarına uygun eğitim alacaktır. Hasta bilgilerinin kullanımı, ifşası ve korunmasına ilişkin daha ayrıntılı talimatlar için Şirketin Veri Gizliliği Politikası ve HIPAA Gizlilik Politikaları ve Prosedürlerine bakın veya privacy@cencora.com adresine e-posta gönderin.

Devlet denetimleri ve soruşturmaları

Şirketin politikası tüm devlet soruşturmalarında tam iş birliği yapmaktır. Tüm devlet sorgularının ve soruşturmalarının koordineli ve verimli bir şekilde ele alınmasını sağlamak için, tüm devlet bilgi, denetim ve soruşturma taleplerinin yanı sıra mahkeme celbi ve arama emri tebliğleri ele alınmak üzere derhal Hukuk Departmanına bildirilmelidir.

Çevre, Toplum ve Yönetişim (ESG)

Bir kuruluş olarak, çevresel ve sosyal hedeflerimizi sürdürmek için ekip üyelerimizi destekleyerek ve iyileştirme fırsatlarını belirlemek için tedarikçilerimiz ve ortaklarımızla çalışarak, çevresel ve sosyal sorumluluk üstlenme bağlılığımızı geliştirmek üzere birlikte çalışıyoruz.

Cencora, işimizi çevresel, sosyal ve etik olarak sorumlu bir şekilde yürüterek çalışanlarımızın ve gezegenimizin sağlığını ve refahını korumaya kararlıdır. Ayrıca, Cencora geçerli çevre yasalarına ve düzenlemelerine uymaktan sorumludur.

ESG'ye yönelik şirket yaklaşımımızı fonksiyonlar arası bir şekilde yönetmek ve ilerlemeyi izlemek için yürürlükte olan süreçlerimiz bulunur.

Daha ayrıntılı bilgi için şu adresteki Cencora Çevre, Toplum ve Yönetişim raporuna bakın: [esg.cencora.com](https://www.cencora.com/esg).

36

Şirket varlıklarının korunması ve uygun kullanımı

Şirket mallarının kullanımı

Her ekip üyesi, Şirketin varlıklarını koruma ve Şirketin mallarının Şirketin yararına uygun bir iş amacı için kullanılmasını sağlama görevine sahiptir. Ekip üyeleri, telefon, e-posta, bilgisayar ve internet sistemleri dahil olmak üzere Şirketin iletişim ve teknoloji kaynaklarını uygun ve sorumlu şekilde kullanmalıdır. Şirketin bilgi teknolojisi kaynakları ve bilgisayar ekipmanları dahil olmak üzere Şirket mallarının uygun kullanımı hakkında rehberlik için lütfen Bilgi Güvenliği Ofisi ile iletişime geçin.

Daha fazla ayrıntı için Şirketin Kabul Edilebilir Kullanım Politikasına bakın.

İş kayıtlarının doğruluğu ve dürüstlüğü

Şirket, doğru ve eksiksiz iş kayıtları oluşturmayı ve muhafaza etmeyi taahhüt eder. Şirketin defterlerine ve kayıtlarına hatalı veya yanıltıcı girişler yapılmayacaktır. Herhangi bir Şirket kaydının tahrif edilmesi yasaktır. "Defter dışı" hesaplar ve/veya "gizli fonlar" hiçbir amaçla oluşturulmayacaktır. Bir hastaya, müşteriye, sağlık hizmeti programına veya diğer üçüncü taraf ödeme kuruluşlarına gönderilen herhangi bir faturada, fatura belgesinde veya ödeme isteğinde yanlış veya yanıltıcı bilgi sunulmayacaktır.

Herhangi bir yanlış giriş, gizli fon veya sahtekarlık faaliyeti hakkında bilgi sahibi olan herhangi bir ekip üyesi bu bilgiyi derhal süpervizörüne bildirmelidir. Süpervizörünüze rapor etmek uygun değilse veya etkisiz olursa veya Şirket varlıklarının, defterlerinin ve/veya kayıtlarının doğru kullanımı hakkında herhangi bir sorunuz varsa yan kuruluşunuz veya operasyon grubunuz için Uyum Görevlisi ve/veya Hukuk Lideriniz, Uyum İcra Yetkilisi ile veya SpeakUp programı üzerinden iletişime geçin.

Şirketin yasa gereği belirli türdeki iş kayıtlarını belirli süreler boyunca saklaması gerekmektedir. Belgelerin gerekli süreler boyunca saklanmaması, Şirketi cezalara ve para cezalarına maruz bırakabilir, Şirketi mahkemeye itaatsizlik durumuna düşürebilir, Şirketin adaleti engelliyormuş gibi görünmesine neden olabilir veya Şirketi davalarda ciddi bir dezavantaja sokabilir.

Kayıt saklama politikaları hakkında sorularınız varsa şu adresten Kurumsal Kayıt Yöneticisi ile iletişime geçin: RecordsManagement@cencora.com.

Gizli bilgiler

Gizli iş bilgileri Şirket için değerli bir kurumsal varlıktır ve uygunsuz bir şekilde açıklandığı takdirde Şirkete ve ekip üyelerine, müşterilerine ve hissedarlarına zarar verebilir. Gizli bilgiler şunları içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir: personel verileri, müşteri listeleri, fiyatlandırma ve maliyet verileri, bilimsel veya teknik bilgiler, araştırma verileri, stratejik planlar, pazarlama stratejileri ve teknikleri, veri süreçleri, prosedürler, formüller veya bunların iyileştirmeleri ve patentli bilgisayar yazılımı.

Tüm ekip üyeleri, Şirket tarafından gizli olduğu kabul edilen her türlü bilgiyi kesinlikle gizli tutacaktır. Ekip üyeleri, Şirketin işi ile bağlantılı ve onun yararına olması ve Şirketin kuralları, politikaları ve direktifleri ile kesin bir şekilde uyum içinde olması veya Şirket tarafından yazılı olarak açıkça izin verilmesi dışında, gizli bilgileri hiç kimseye açıklamayacaktır.

Şirket ile istihdam veya sözleşme ilişkiniz herhangi bir nedenle sona ererse bir Şirket ekip üyesi olduğunuz sırada elde ettiğiniz bilgilerin gizliliğini korumakla yükümlüsünüz. Onları en sıkı şekilde gizli tutmalı ve kendinize veya herhangi bir üçüncü tarafa fayda sağlamak için kullanmamalısınız.

İş iletişimi ve açıklamaları

Tüm iş iletişimleri, devletin bilgi talepleri, davalar veya diğer yollar dahil olmak üzere çeşitli yollarla sonunda kamuya açık hale gelebilir. Bu nedenle, e-posta dahil olmak üzere tüm iletişimler, üçüncü bir tarafça incelendiği takdirde Şirkete ve size olumlu yansıyacak profesyonellikte oluşturulmalıdır. İş iletişimlerinizde:

- İftira niteliğinde, karalayıcı, saldırgan, ırkçı veya müstehcen ifadeler kullanmayın.
- Olumsuz kişisel fikirler veya spekülasyonlar dahil etmeyin.
- Cencora Hukuk Bölümü üyesi olmadığınız sürece hukuki çıkarımlarda bulunmayın.

Şirket, yürürlükteki tüm menkul değerler yasalarına ve New York Menkul Kıymetler Borsası düzenlemelerine uygun olarak yatırımcılara dürüst bir şekilde açıklama yapmayı taahhüt eder. Şirket tarafından hissedarlarımıza veya yatırım topluluğuna yapılan tüm açıklamalar yalnızca yetkili personel tarafından yapılmalı, doğru ve eksiksiz olmalı ve geçerli olduğu durumlarda mali durumumuzu ve operasyonlarımızın sonuçlarını tüm maddi açılardan dürüst bir şekilde sunmalıdır.

Hiçbir ekip üyesi, özel olarak yetkilendirilmediği sürece, Şirket işleri, operasyonları veya müşterileri ile ilgili olarak medya ile iletişim kurmamalıdır. Medya talepleri, Dış İletişim Başkan Yardımcısına iletilmelidir.

Sosyal medya

Sosyal medya, ekip üyesinin kendisinin veya bir başkasının blogunu, güncelerini veya günlüğünü, kişisel web sitesini, sosyal ağını veya yakınının web sitesini, web bülten panosunu veya bir sohbet odasını içerir.

Sosyal medya kullanımı belirli riskler doğurur ve belirli sorumlulukları beraberinde getirir. Sosyal medyayı kullanırken, ekip üyeleri saygılı, dürüst ve doğru olmalı ve özel olarak yetkilendirilmedikleri sürece yalnızca Şirket işleri ile ilgili olmayan uygun ve saygılı içerikler paylaşmalıdır. Hiçbir durumda bir ekip üyesi, Cencora'nın gizli veya özel bilgilerini sosyal medya hesaplarında ifşa edemez.

Şirketin fikri mülkiyet sahipliği

Ekip üyelerinin fikirleri, keşifleri, geliştirmeleri ve icatları da Şirketin değerli kurumsal varlıklarıdır. Bu nedenle her ekip üyesi, Şirketin işlerinden herhangi biriyle ya da ekip üyesinin Şirket için veya Şirketin isteği üzerine yapabileceği herhangi bir işle ilgili olarak, Şirkette çalıştığı süre boyunca ekip üyesi tarafından tek başına veya başkalarıyla ortaklaşa şekilde yapılmış, tasarlanmış veya uygulamaya konulmuş tüm fikirleri, kavramları, keşifleri, geliştirmeleri, icatları, süreçleri, iyileştirmeleri veya bilgileri (topluca, "Fikri Mülkiyet") Şirkete yazılı olarak ve Şirket için tatmin edici bir biçimde derhal açıklamalıdır. Tüm bu Fikri Mülkiyet Şirketin malıdır.

Her bir ekip üyesi, bu Etik Kurallarını kabul etmekle, tüm Fikri Mülkiyeti Şirketin kendi kullanımı ve menfaati için, ek bir tazminat veya talep olmaksızın Şirkete temlik eder ve Şirkette çalıştığı süre boyunca ve herhangi bir nedenle iş akdinin feshedilmesinden sonra, her türlü başvuru, temlik ve diğer araçları Şirket için imzalayıp ona teslim ederek, kanıt ve tanıklık sunarak ve Şirket tarafından makul şekilde gerekli görülen tüm çizimleri, planları, notları ve şartnameleri imzalayıp Şirkete ileterek Fikri Mülkiyetin herhangi biri veya tümü için patentler, telif hakları veya diğer fikri mülkiyet koruma önlemleri elde etmek ve bunları korumak üzere Şirkete her türlü uygun şekilde yardımcı olur (masrafları Şirkete ait olmak üzere).

40

Ekip üyelerine saygı ve ekip üyelerinin güvenliği

Eşit istihdam fırsatı

Şirket, ekip üyelerine adil, onurlu ve saygılı davranılan, fırsat eşitliği sağlayan bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Şirket işe alım, transfer, terfi, tazminat, sosyal haklar, işten çıkarmalar, geri çağırımlar ve diğer istihdam şart ve koşulları ile ilgili tüm politikalarında fırsat eşitliği sunan bir işverendir. Tüm politikalar, ırk, renk, din, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik, genetik bilgi, ulusal köken, yaş, medeni durum, engellilik, gazilik durumu veya yürürlükteki yasalarca korunan diğer sınıflara üyelik dikkate alınmadan uygulanacaktır. Tüm personel kararları, kişinin iş ile ilgili niteliklerine ve performansına dayalı objektif standartlar kullanılarak alınacaktır. Şirket, ayrıca yasaların gerektirdiği şekilde, tıbbi veya dini nedenlerle makul düzenlemelere ihtiyaç duyan başvuru sahiplerine ve ekip üyelerine bunları sağlamaktadır.

Çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık

Şirket, her ekip üyesinin gelişmesi için yollar oluşturarak, farklı yeteneklere sahip insanlar için fırsatları genişleterek, topluluklarımız üzerinde olumlu bir etki yaratarak ve şeffaflık ve hesap verebilirlik konularında ilerleme kaydederek çeşitliliğe, eşitliğe ve kapsayıcılığa değer veren küresel bir iş yerini geliştirmeye kararlıdır. Tüm ekip üyeleri eşit muameleye öncelik veren, farklılıkları entegre eden, kapsayıcı karar alan, psikolojik güvenlik, güven ve aidiyet sağlayan bir iş yeri kültürü oluşturmaktan sorumludur.

Taciz / İş yerinde şiddet

Şirket, taciz ve tehditten uzak ve tüm ekip üyeleri için güvenli bir iş yeri sağlamayı taahhüt eder. Şirket, aşağılayıcı veya küçük düşürücü şakalara, karalamalara, göz korkutmaya, cinsel nitelikte sözlü veya fiziksel temasa ya da bireyin iş performansına müdahale eden veya göz korkutucu, düşmanca veya saldırgan bir iş ortamı yaratan diğer taciz edici davranışlara hoşgörü göstermez. Şirket, iş yeri ihlalleri için sıfır tolerans politikasına sahiptir.

Madde kötüye kullanımı

Şirket, alkol ve uyuşturucu içermeyen bir çalışma ortamı sağlamayı taahhüt eder. Alkolün ve yasa dışı uyuşturucuların etkisinden arınmış şekilde iş yerine gelmeniz gerekir. Herhangi bir yasa dışı uyuşturucu veya alkol etkisi altında işe gelmek veya Şirketin zamanı veya mülkünü içindeyken yasa dışı uyuşturucular kullanmak, bulundurmamak veya satmak disiplin cezası ile sonuçlanacaktır.

Bazı ekip üyeleri, iş performansını için gerekli muhakemeyi veya becerileri zayıflatabilecek reçeteli veya reçetesiz ilaçlar alıyor olabilir. Bu tür ilaçların iş performansınız üzerindeki etkisine ilişkin sorularınız varsa veya iş performansınızda aksama görülen birini gözlemlerseniz süpervizörünüze danışın veya SpeakUp programı ile iletişime geçin. Bazen Şirketin sponsorluk yaptığı veya onayladığı sosyal etkinliklerde alkol tüketimine izin verilebilir. Bu tür etkinliklerde alkol tüketmeyi tercih eden ekip üyelerinin sorumlu bir şekilde hareket etmeleri ve sarhoş olmaktan veya kendinden geçmekten kaçınmaları beklenir.

Ekip üyesi gizliliği

Şirket, iş için meşru bir "bilme ihtiyacı" olmadığında, özel konuları tartışmaktan kaçınarak ekip üyelerinin tıbbi, ailevi ve kişisel bilgilerini korumayı taahhüt eder.

Geçerli yasaların gerektirdiği durumlar dışında, ekip üyeleri, Şirketin sistemleri, cihazları veya ağlarında gönderdikleri, aldıkları, eriştikleri veya depoladıkları bilgilerde gizlilik beklentisine sahip olmamalıdır. Şirket, internet faaliyeti, e-posta, anlık mesajlar, sosyal medya veya diğer elektronik mesajlar, bilgisayar depolaması ve sesli posta dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere iş yeri iletişimlerini ve ayrıca ekip üyelerine şirket tarafından sağlanan çalışma alanını geçerli yasalara uygun olarak herhangi bir zamanda inceleme hakkını saklı tutar.

444

Davranış Kurallarına Uyum Konusunda Hesap Verebilirlik

Şirket, liderlerinin, örnek olarak liderlik etmesini ve işlerinin tüm yönlerinde ve ekip üyeleriyle ve halkla etkileşimlerinde Davranış Kurallarının gerektirdiği etik davranışı sergilemesini bekler. Şirket ayrıca, ekip üyelerinden yıllık olarak Davranış Kurallarını gözden geçirmelerini isteyerek, belirli ekip üyeleri üzerinde geçmiş araştırmaları yaparak, sözleşmelerin Davranış Kurallarıyla uyumlu olup olmadığını inceleyerek, ihlal raporlarını soruşturarak ve uygun durumlarda disiplin işlemleri uygulayarak bu Kurallara yönelik hesap verebilirliği ve bağlılığı sağlar.

Yıllık onay

Şirkette çalışmaya başladıktan sonra, her yetkiliden ve ekip üyesinden Davranış Kurallarına uyacağını teyit etmesi istenecektir. Bir kopyasına Centro, SpeakUp portalı ve Cencora'nın halka açık web sitesinden de erişilebilir. Bu Davranış Kurallarına, Şirket politikalarına ve prosedürlerine, geçerli tüm yasalara uyum Şirkette istihdamın bir koşuludur. Davranış Kurallarını yılda en az bir kez gözden geçirmeniz istenecektir.

Sözleşmelerin gözden geçirilmesi

Şirket, tüm önemli sözleşmelerin imzalanmadan önce bunların bir Şirket avukatı tarafından gözden geçirilmesini şart koşmaktadır. Yasal inceleme Şirkete şu konularda yardımcı olur:

- Uygunsuz veya yasa dışı sözleşmelerden kaçınmak
- Olumsuz sözleşme hükümlerini belirlemek ve en aza indirmek ve
- İş koşullarına uygun ve Davranış Kurallarına uyumlu sözleşmeler imzalamak

Yasal inceleme ayrıca sözleşmenin uygun yetki düzeyine sahip bir Şirket yetkilisi veya ekip üyesi tarafından imzalanmasını sağlar.

Hukuk Departmanı, eşlik eden talimatlara uygun olarak kullanılmaları şartıyla, belirli iş konuları için hukuk incelemesi olmadan kullanılacak standart sözleşme formları geliştirmiştir. Standart formlardan herhangi bir önemli sapma hukuk incelemesi gerektirir.

Sözleşme incelemesine ihtiyacınız varsa veya bir sözleşmeyle ilgili herhangi bir sorunuz varsa yan kuruluşunuza veya faaliyet grubunuza atanan Şirket avukatı ile iletişime geçin. Bazı durumlarda, yazılı bir sözleşme yapılması önemle tavsiye edilir veya gereklidir. Şirketinizin avukatı yazılı bir sözleşmenin gerekli olup olmadığını belirlemede size yardımcı olabilir.

Disiplin cezaları

Şirket, aşağıdakileri yaptığınız tespit edilirse size karşı disiplin işlemi uygulayabilir:

- Davranış Kurallarını, Şirket politikalarını ve prosedürlerini veya yasaları ihlal eden faaliyetlere yetki vermiş veya katılmış olmak.
- Davranış Kurallarının, Şirket politikalarının ve prosedürlerinin veya yasaların ihlalini rapor etmemiş olmak.
- Başka bir kişiye zarar vermek veya misilleme yapmak için şüpheli bir ihlalle ilgili yanlış bir bildirimde bulunmuş olmak.
- Zorunlu uyum eğitimini tamamlamamış ve/veya bu Davranış Kuralları için onayı tamamlamamış olmak.
- Bir soruşturma sırasında yalan söylemek dahil olmak üzere bir soruşturmada iş birliği yapmamış olmak.
- Bir ihlal şüphesini iyi niyetle bildirdiği için bir kişiye karşı misilleme yapmış olmak.

Alınan önlemin türü ihlalin niteliğine, ciddiyetine ve sıklığına bağlı olacaktır ve şunların herhangi birini veya tümünü içerebilir: kınama, gözetim altında tutulma, askıya alma, maaş veya ikramiyede kesinti, kıdem tenzili veya işten çıkarma. Ek olarak, Şirket haksız kazançları tahsil etmek için suçlu ekip üyesine dava açabilir ve geçerli olduğu durumlarda, suçlu ekip üyesinin ve ilgili diğer tarafların geçerli yasalara uygun olarak kovuşturmayaya tabi tutulmasını isteyebilir.

Bir ekip üyesinin, bu Davranış Kurallarını ihlal ettiğine inanmak için nedeniniz varsa bu Davranış Kurallarında listelenen bildirim seçeneklerinden birini kullanarak ihlali derhal bildirmelisiniz.

Etik kuralları onay formları

Uyum Ofisi, Davranış Kurallarıyla ilgili olası çatışmaların raporlanmasını ve onaylanması sürecini kolaylaştırmak için SpeakUp portalında ve Centro'da elektronik Etik Kuralları Onay formlarını sunmaktadır. Bu formlar, ekip üyelerine bildirim ve onay süreci boyunca rehberlik edecektir.

Form örnekleri şunları içerir:

- Yönetici Olay Raporu
- İş Hediyeleri ve Sponsorluklar
- Çıkar Çatışması Bildirim Raporu
- Sunucu/Tedarikçi Üçüncü Taraf Durum Tespiti Talebi
- Gizlilik Olayı Raporu
- Danışmanlık Görevi
- Yenilikçi Saha Çözümleri Görev Kuralları Olay Raporu

48

Davranış kuralları kapsamında rehberlik veya bildirim için iletişim bilgileri

Davranış Kuralları, Şirket politikaları, prosedürleri ve diğer kılavuzlar hakkında bir sorunuz varsa, belirli bir durumda bunlara nasıl uyacağınıza dair yardıma ihtiyacınız varsa, Şirket operasyonlarının herhangi bir yönüyle ilgili endişeleriniz varsa, fiili veya şüphelenilen uygunsuz faaliyetlerden, gizlilik veya uyum ile ilgili endişelerden ya da Davranış Kurallarının veya diğer Şirket politikalarının ihlal edildiğinden haberdar olursanız derhal aşağıdaki kaynaklardan herhangi biriyle iletişime geçmelisiniz:

- Süpervizörünüz
- Yerel Uyum ve/veya Hukuk Lideriniz
- Uyum İcra Yetkilisi
- Hukuk İcra Yetkilisi

Aşağıdaki yetkililere veya kaynaklara yine aşağıdaki adreslerden ulaşabilirsiniz:

Chief Compliance Officer

Jennifer Dubas
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

Telefon: 610.727.7329

jennifer.dubas@cencora.com

Chief Legal Officer

Elizabeth Campbell
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

Telefon: 610.727.7404

elizabeth.campbell@cencora.com

Uyum desteği için iletişim

oooc@cencora.com

Gizlilik desteği için iletişim

privacy@cencora.com

Anonim sorular veya bildirim için:

Çevrimiçi bildirim

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Ülkeye göre Cencora bildirim bilgileri

Amerika Birleşik Devletleri	1.855.214.1479				
Arjantin	0800.345.3121	Yunanistan	800.848.1693	Portekiz	800.180.750
Avustralya	1800961479	Hong Kong	800.963.987	Romanya	0800.360.159
Avusturya	0800.232959	Macaristan	80.088.476	Rusya	8.800.100.63.45
Belarus	Yalnızca çevrimiçi	Hindistan	000.800.919.1226	Sırbistan	Yalnızca çevrimiçi
Belçika	0800.76.276	İrlanda	1800851273	Singapur	800.852.6921
Brezilya	0800.000.0475	İsrail	1.809.399.871	Slovak Cumhuriyeti	0800.002.632
Bulgaristan	080046249	İtalya	800.729.258	Slovenya	Yalnızca çevrimiçi
Kanada	1.855.214.1479	Japonya	0800.500.5703	Güney Afrika	080.098.8815
Şili	800.914.302	Kazakistan	Yalnızca çevrimiçi	Güney Kore	080.880.0362
Çin	400.120.0546	Kenya	0800.211.225	İspanya	900.998.491
Kolombiya	01.800.5190402	Letonya	Yalnızca çevrimiçi	İsveç	020.12.70.35
Kosta Rika	800.460.0028	Litvanya	8.800.00.314	İsviçre	0800.225.153
Hırvatistan	0800.790.011	Makedonya	Yalnızca çevrimiçi	Tayvan	00801.49.1609
Çek Cumhuriyeti	800.810.924	Malezya	1.800.81.2630	Tayland	1800014575
Danimarka	80.83.02.60	Meksika	800.681.9279	Türkiye	0800.621.2383
Ekvador	1800001590	Hollanda	0800.0227093	Ukrayna	0800.801.419
Mısır	Yalnızca çevrimiçi	Yeni Zelanda	0800.633.145	Birleşik Arap Emirlikleri	Yalnızca çevrimiçi
Finlandiya	0800.412008	Norveç	800.62.319	Birleşik Krallık	0808.196.5791
Fransa	0.800.90.94.74	Peru	0800.78126	Uruguay	000.413.598.3951
Gürcistan	Yalnızca çevrimiçi	Filipinler	1800.1.322.0345	Venezuela	0212.3357785
Almanya	0800.1819284	Polonya	800.005.040	Vietnam	Yalnızca çevrimiçi

Teslim alma ve anlama onayı

Cencora Etik ve İş Davranış Kurallarına uyacağımı onaylıyorum.

Bu Davranış Kurallarını, Cencora politikalarını ve prosedürlerini ve/veya geçerli yasa ve düzenlemeleri ihlal etmem halinde disiplin cezasına çarptırılabilceğimi anlıyorum.

Hangi eylemlerin gerçekleştirileceğinden emin olmadığımda etik ve uyum konularında rehberlik isteyeceğim.

Bu Davranış Kurallarında belirtilen herhangi bir çıkar çatışmasından veya yasaklanmış faaliyetten haberdar olmadığımı onaylıyorum.

Geçerli yasa veya Davranış Kurallarının herhangi bir ihlalinden haberdar olmadığımı onaylıyorum. Potansiyel çıkar çatışmaları dahil, yürürlükteki yasa veya Davranış Kurallarının herhangi bir fiili veya şüpheli ihlalinin farkına varırsam veya haberdar olursam Uyum Ofisini, Hukuk ekibini, bu Kurallarda belirtilen diğer Şirket kaynaklarını veya cencoraspeakup.ethicspoint.com adresinden veya ülkenin SpeakUp numarasını arayarak Cencora SpeakUp programını bilgilendireceğimi onaylıyorum.

İmza

Adı Soyadı

Tarih

Ekip üyesinin kimlik numarası

Cencora Şirketi / Konum

cencora

Daha sağlıklı bir gelecek yaratma
sorumluluğunda birleştik.