

cencora

2025

**Code de déontologie
et de conduite
des entreprises**

À propos de ce Code

Le présent Code est destiné à servir de guide général afin que nos activités soient menées conformément aux principes éthiques de notre entreprise.

4	Notre engagement
5	Accueil
6	Champ d'application
7	Conformité
8	Principes directeurs
10	Orientation et signalement
18	Conduite éthique
28	Respect des lois
38	Usage approprié et protection des actifs de la Société
42	Traitement respectueux et sécurité des employés
44	Obligation de se conformer au Code
48	Contacts pour demander des conseils ou procéder à des signalements en vertu du Code
51	Attestation de réception et de compréhension

Notre engagement



Bob Mauch
Président-directeur général

À mesure que Cencora se développe en tant qu'organisation mondiale, la responsabilité collective qui nous incombe de nous comporter et de mener nos activités de manière éthique et honnête croît également. Dans le même temps, se conformer aux lois, à la réglementation et aux politiques devient de plus en plus complexe car celles-ci évoluent aussi. C'est pourquoi il est important que chaque collaborateur prenne la peine de lire attentivement le Code de déontologie et de conduite des entreprises de cette année et s'engage à nouveau à respecter ce code dans le cadre de notre culture de conformité.

Nous parlons souvent de mettre nos clients et leurs patients au centre de nos préoccupations. Pour y arriver, nous devons mener nos activités en aspirant au plus haut niveau d'intégrité. Nos collaborateurs travaillent au quotidien avec des clients, des fournisseurs, des parties prenantes et des organismes de contrôle à travers le monde. Il est donc impératif pour nous d'effectuer nos transactions commerciales en faisant preuve d'intégrité et d'honnêteté. Notre Code fournit le cadre nécessaire sur la conduite des activités et définit les principes directeurs y afférents.

Au nom de l'équipe de direction et du conseil d'administration de Cencora, je voudrais vous remercier pour toutes les mesures que vous prenez pour le respect des principes énoncés dans le Code. Vous pouvez contribuer au respect de la culture de conformité de Cencora de deux manières : en suivant votre formation annuelle et en lisant le Code. Vous devez également vous exprimer via le programme « SpeakUp » si vous avez des doutes sur une attitude ou une activité qui semble contraire à l'éthique, inappropriée ou non conforme aux principes clés de notre Code.

Je vous remercie pour votre engagement continu en faveur de la conformité, de la prise de décisions éthiques et de notre objectif commun.

Accueil



Jennifer E. Dubas

Vice-président principal et agent principal chargé de la conformité

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Au moment où nous entamons une nouvelle année fiscale sous le signe du respect de la culture de la conformité chez Cencora, je voudrais vous remercier pour votre engagement en faveur de la responsabilité, de l'intégrité et de l'honnêteté au sein de notre organisation. Chaque année, nous mettons à jour le Code afin de refléter les modifications apportées aux lois, aux réglementations et aux politiques, et nous alignons le code sur nos objectifs opérationnels et sur la structure de l'entreprise. Le fait que vous respectiez notre Code, en votre qualité de collaborateur chez Cencora, constitue le fondement de notre programme de conformité.

Vous êtes à la base de notre culture de la conformité. Le Code prend plus de valeur lorsque vous l'intégrez à vos activités quotidiennes.

Nous sommes enthousiastes à l'idée de nous associer à vous. Bien que le Code soit une ressource essentielle, le réseau mondial de Cencora, composé de responsables de la conformité, de professionnels de la protection de la vie privée, de collègues de la fonction d'assurance et de champions de la conformité, est à votre disposition pour soutenir vos efforts d'intégration des principes de notre Code dans vos activités commerciales et pour vous aider à promouvoir une culture de la conformité qui reflète notre objectif et nos principes directeurs.

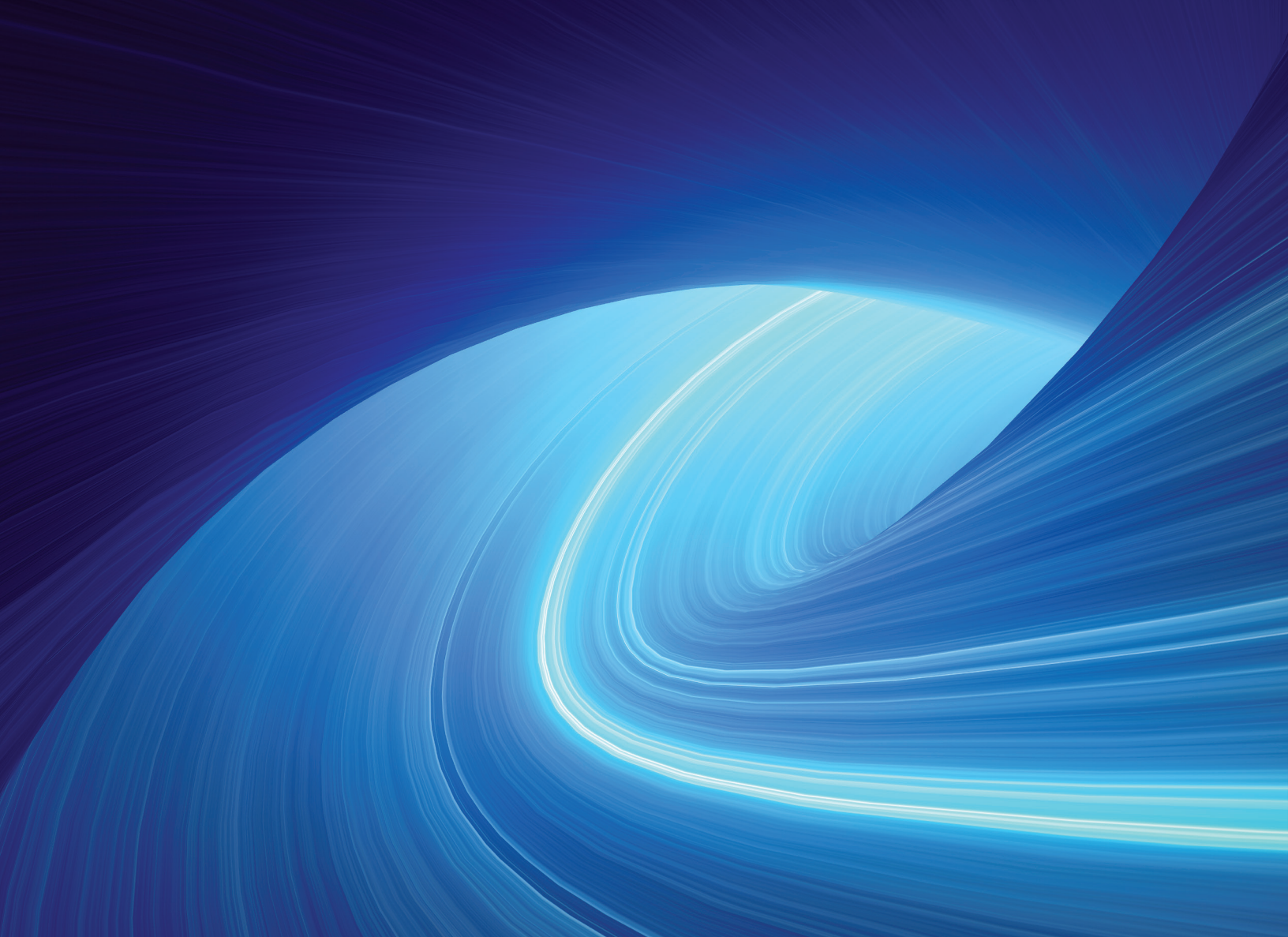
Le Code définit qui nous sommes et comment nous menons nos activités chez Cencora.

Nous nous sentons honorés de collaborer avec vous et de vous donner les moyens d'interagir avec les clients, les fournisseurs, les vendeurs, les collègues et les parties prenantes dans le respect de nos valeurs fondamentales et des lois et réglementations en vigueur.

Exprimez-vous et faites-vous entendre. Assurer une conformité efficace chez Cencora est une responsabilité collective, et il est impératif que vous vous manifestiez via le programme SpeakUp si vous avez connaissance d'un comportement potentiellement contraire à l'éthique, d'un acte répréhensible, d'une mauvaise conduite, ou d'actions en contradiction avec notre Code ou toute autre politique de conformité de Cencora. Nous disposons d'une politique de non-représailles ; vous pouvez donc être certain que votre voix sera entendue si vous signalez de bonne foi un éventuel acte répréhensible.

Nous vous remercions d'avoir examiné et réaffirmé votre engagement envers le Code, d'avoir rempli les exigences de la formation annuelle et de solliciter l'équipe chargée de la conformité pour obtenir un soutien tout au long de l'année. Votre temps est précieux et nous apprécions votre collaboration.

Ensemble, nous continuerons à respecter les normes les plus élevées en matière d'éthique et de conformité chez Cencora.



Champ d'application

Cencora, avec ses filiales et sociétés affiliées (la « Société »), est l'un des plus grands fournisseurs de services pharmaceutiques au monde. La Société s'engage à atteindre ses objectifs commerciaux en respectant les normes éthiques les plus élevées et toutes les lois, règles et réglementations applicables. C'est dans le cadre de cet engagement que la Société a adopté le présent Code de déontologie et de conduite des entreprises.

Les directeurs, les gestionnaires et les collaborateurs de la Société (qui sont tous désignés comme les « collaborateurs » dans le présent Code) sont tenus de comprendre et de se conformer aux normes juridiques et aux principes de déontologie du Code, d'agir avec la plus grande intégrité et honnêteté et de respecter toutes les lois, règles et réglementations en vigueur.

Conformité

Le Code est un guide général pour exercer votre fonction et vos activités dans le respect des principes d'une éthique saine et de toutes les lois en vigueur. Le Code est revu chaque année et, si nécessaire, mis à jour pour s'assurer qu'il continue d'être conforme aux pratiques et procédures de la Société.

Le Code ne peut pas couvrir toutes les situations éthiques susceptibles de survenir dans le cadre de nos activités commerciales. Vous devez contacter votre supérieur hiérarchique ou l'un de nos déontologues identifiés ci-dessous si vous avez besoin d'informations sur vos obligations en matière de déontologie.

De plus, chaque exploitation, unité ou service de la Société a probablement mis en place ses propres politiques et procédures pour clarifier vos obligations légales et éthiques.

Vous recevrez occasionnellement une formation sur la conformité liée à certains aspects du Code et d'autres politiques et procédures de la Société.

Le Code n'est pas considéré comme un contrat de travail et ne garantit pas la sécurité d'emploi.



Principes directeurs

Ce Code reflète l'engagement de la Société en faveur de notre objectif commun : Unir nos forces dans notre engagement envers notre responsabilité de créer un avenir plus sain. Pour atteindre cet objectif, nous sommes guidés par les principes suivants :

Mettre l'être humain au premier plan.

Nous priorisons la santé et le bien-être des personnes, qu'elles travaillent ou non chez Cencora.

- Nous permettons aux collaborateurs d'exceller et de poursuivre des carrières enrichissantes.
- Nous écoutons les autres et nous assurons de les entendre.
- Nous créons des liens réels et personnels avec les clients et les partenaires.
- Nous travaillons en ayant systématiquement le client et le patient à l'esprit.

Faire partie de la solution.

Nous sommes tous encouragés à proposer de nouvelles idées.

- Nous sommes prêts à expérimenter et à créer.
- Nous optons pour l'action au lieu de la complaisance.
- Nous soutenons le progrès.
- Nous savons que nos meilleures idées naissent lorsque nous sommes unis.

Célébrer l'individualité. Agir ensemble.

Nous valorisons la contribution de chaque membre en nous efforçant d'atteindre des objectifs communs dans le cadre d'un but unique.

- Nous recherchons des points de vue internationaux et diversifiés.
- Nous éliminons l'isolement.
- Nous offrons à chaque collaborateur la possibilité de participer.
- Nous promouvons la collaboration.

Adopter une vision d'ensemble. Être humble.

Nous cherchons à innover et à résoudre de nouveaux problèmes, sachant que le succès n'est pas garanti, ni assuré.

- Nous avons confiance en notre capacité à réussir.
- Nous apprécions l'importance et l'opportunité que nous avons de faire ce que nous faisons.
- Nous prenons des risques calculés en connaissance de cause.
- Nous acceptons les échecs et passons à autre chose.

Dire la vérité. S'exprimer sans attendre.

Nous travaillons dans un esprit de transparence et de respect dans tous les aspects de notre travail.

- Nous communiquons ouvertement et avec honnêteté.
- Nous assumons la responsabilité de nos actes.
- Nous sommes prêts à mener des discussions difficiles.
- Nous assumons la responsabilité de nos erreurs et allons de l'avant en faisant preuve d'empathie et d'élégance.

Créer une unité pour mieux servir nos clients.

Notre rôle essentiel dans les soins de santé exige que chaque collaborateur travaille en gardant systématiquement à l'esprit le client et le patient.

- Nous sommes conscients que nous avons tous un impact sur le client.
- Nous comprenons l'urgence et l'importance des besoins des clients.
- Nous savons que, quelle que soit l'importance du moment, nous pouvons changer les choses.

10

Orientation et
signallement

Chaque collaborateur est tenu de suivre ces principes clés de conduite éthique. Pour assurer un fonctionnement continu conformément au Code et conformément à toutes les lois applicables, la Société fournit à chaque collaborateur des outils pour signaler rapidement toute violation présumée du Code, des lois applicables à la Société ou d'une politique de la Société.

Vous avez plusieurs façons de signaler des problèmes à la Société.

Les collaborateurs peuvent utiliser les méthodes décrites dans le présent Code ou, si cela est approprié et préférable, celles énoncées par les lois locales applicables.

Le programme de conformité de Cencora est mis en œuvre pour garantir qu'aucune sanction ni aucune représailles ne soient infligées aux collaborateurs qui soulèvent de bonne foi des problèmes de déontologie.

Si vous avez des questions sur le Code, les politiques, les procédures ou d'autres directives de la Société, si vous avez besoin d'aide pour vous mettre en conformité dans une situation spécifique, si vous observez un problème dans les activités de la Société, si vous avez connaissance d'activités inappropriées constatées ou présumées, de problèmes de confidentialité ou de conformité ou d'une violation du Code ou d'autres politiques de l'entreprise, vous devez contacter rapidement l'une des ressources suivantes :

- Votre superviseur hiérarchique
- Les responsables de la conformité et/ou les responsables juridiques locaux
- La responsable de la conformité
- Le Bureau de la conformité/OOC@cencora.com
- La directrice juridique

Vous pouvez joindre la responsable de la conformité de la Société aux coordonnées suivantes :

Jennifer Dubas, Responsable de la conformité de Cencora
1 West First Avenue, Conshohocken, PA 19428, United States
Téléphone : 610.727.7329
jennifer.dubas@cencora.com

Vous pouvez contacter la directrice juridique :

Elizabeth Campbell, directrice juridique, Cencora
1 West First Avenue, Conshohocken, PA 19428, United States
Téléphone : 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Questions et signalements anonymes

La Société dispose également d'une ligne d'assistance pour les signalements. Cette ligne est disponible 24h/24 et 7j/7. La ligne d'assistance s'appelle SpeakUp. Elle est fournie et gérée par NAVEX, une société tierce. Vous pouvez faire des signalements de manière anonyme ou poser des questions concernant l'éthique en contactant :

La ligne d'assistance de Cencora pour signaler des informations par pays

États-Unis	1.855.214.1479				
Argentine	0800.345.3121	Grèce	800.848.1693	Pologne	800.005.040
Australie	1800961479	Hong Kong	800.963.987	Portugal	800.180.750
Autriche	0800.232959	Hongrie	80.088.476	Roumanie	0800.360.159
Belarus	Signalements en ligne uniquement	Inde	000.800.919.1226	Russie	8.800.100.63.45
Belgique	0800.76.276	Irlande	1800851273	Serbie	Signalements en ligne uniquement
Brésil	0800.000.0475	Israël	1.809.399.871	Singapour	800.852.6921
Bulgarie	080046249	Italie	800.729.258	République slovaque	0800.002.632
Canada	1.855.214.1479	Japon	0800.500.5703	Slovénie	Signalements en ligne uniquement
Chili	800.914.302	Kazakhstan	Signalements en ligne uniquement	Afrique du Sud	080.098.8815
Chine	400.120.0546	Kenya	0800.211.225	Espagne	900.998.491
Colombie	01.800.5190402	Corée du Sud	080.880.0362	Suède	020.12.70.35
Costa Rica	800.460.0028	Lettonie	Signalements en ligne uniquement	Suisse	0800.225.153
Croatie	0800.790.011	Lituanie	8.800.00.314	Taiwan	00801.49.1609
République tchèque	800.810.924	Macédoine	Signalements en ligne uniquement	Thaïlande	1800014575
Danemark	80.83.02.60	Malaisie	1.800.81.2630	Turquie	0800.621.2383
Équateur	1800001590	Mexique	800.681.9279	Ukraine	0800.801.419
Égypte	Signalements en ligne uniquement	Pays-Bas	0800.0227093	Émirats arabes unis	Signalements en ligne uniquement
Finlande	0800.412008	Nouvelle-Zélande	0800.633.145	Royaume-Uni	0808.196.5791
France	0.800.90.94.74	Norvège	800.62.319	Uruguay	000.413.598.3951
Géorgie	Signalements en ligne uniquement	Pérou	0800.78126	Venezuela	0212.3357785
Allemagne	0800.1819284	Philippines	1800.1.322.0345	Viêt Nam	Signalements en ligne uniquement

Signalements en ligne

cencoraspeakup.ethicspoint.com

La ligne d'assistance vous permet de signaler de manière anonyme une conduite inappropriée, illégale ou discriminatoire connue ou suspectée (par ex : fraude, vol, violation des politiques de conformité, des programmes de sécurité, des obligations du programme de soins de santé, activité antitrust suspectée, violation des politiques sur la violence au travail ou violation de la politique de zéro représailles). Tous les appelants resteront anonymes, sauf s'ils souhaitent s'identifier.

Chaque personne qui effectue un signalement a la possibilité de savoir où en est l'enquête liée à son signalement. Vous pouvez également utiliser le portail SpeakUp si vous avez des questions ou des préoccupations concernant le Code et son application à vos activités quotidiennes.

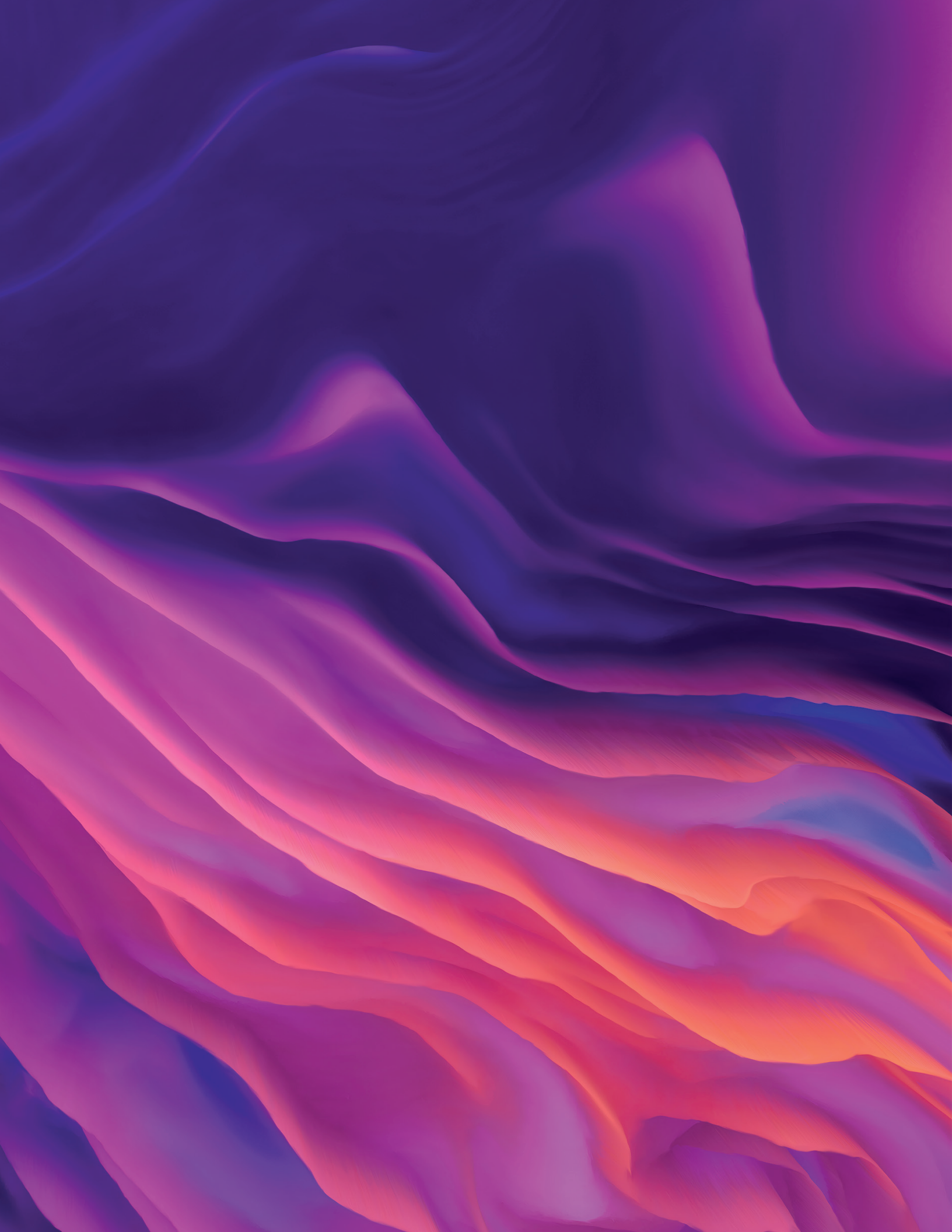
Enquêtes et réponse aux signalements

Cencora prend très au sérieux les préoccupations en matière de déontologie et de conformité. Le signalement d'une violation potentielle du présent Code, de la politique et des procédures de la Société ou des lois et réglementations applicables fait l'objet d'une enquête complète et confidentielle en temps opportun. Les collaborateurs pourront être contactés pour coopérer à toute enquête ou tout audit mené ou dirigé par la Société.

Si une enquête confirme une violation présumée de ce Code, des politiques et procédures de la Société ou des lois et réglementations applicables, la Société prendra les actions correctives appropriées.

Cencora dispose d'un processus d'audit, de contrôle et d'évaluation des risques, qui nous permet d'évaluer l'efficacité du programme de conformité et d'identifier de nouveaux risques potentiels, de tester les contrôles existants et de

mettre en œuvre des actions correctives si nécessaire. La responsable de la conformité (CCO) évalue périodiquement l'efficacité du programme de conformité, approuve un plan d'audit et alloue des ressources aux risques liés à l'audit et à la conformité opérationnelle de Cencora dans son ensemble.



Signalement et absence de représailles

La Société interdit les représailles contre les collaborateurs qui signalent de bonne foi à la Société des infractions connues ou suspectées à la loi, aux réglementations, à la politique de la Société ou à ce Code. Un signalement est dit « de bonne foi » lorsque vous fournissez toutes les informations pertinentes à l'affaire que vous avez en votre possession et que vous considérez comme véridiques. La Société interdit également les représailles contre toute personne qui participe de bonne foi à une enquête menée par la Société concernant un problème de déontologie ou de conformité.

Tout collaborateur de la Société qui reçoit un signalement concernant une violation de la loi, d'une politique ou d'une procédure de la Société ou une violation du présent Code est tenu de gérer ce signalement de manière équitable et de traiter respectueusement le rapporteur au cours du processus.

Les personnes chargées de mener des enquêtes liées à des signalements effectués via SpeakUp doivent être conscientes que la Société interdit les représailles contre les personnes effectuant des signalements.

Les allégations de représailles feront l'objet d'une enquête et des actions correctives seront prises si les allégations sont fondées. Ces mesures peuvent être des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement de la personne qui s'est livrée à des actes de représailles.

Si vous pensez avoir fait l'objet de représailles ou si vous pensez qu'une autre personne est victime de représailles pour avoir soulevé un problème de déontologie ou de conformité ou avoir signalé une violation connue ou suspectée de la loi, d'une politique ou d'une procédure de l'entreprise ou une violation de ce présent Code, contactez votre superviseur, le responsable local de la conformité et/ou du service juridique, la responsable de la conformité, la directrice juridique ou le portail SpeakUp.

La Société encourage les dirigeants et les collaborateurs à signaler toute violation présumée du Code, d'une politique ou d'une procédure de l'entreprise ou une violation de la loi, et elle prend très au sérieux sa responsabilité d'empêcher les représailles contre les personnes effectuant des signalements. La crainte de représailles ne doit pas dissuader les personnes de signaler une violation présumée à la Société.

Les membres de la direction ont des responsabilités supplémentaires

Nous partageons tous l'obligation d'exécuter nos activités commerciales avec honnêteté et intégrité. Les membres de la direction doivent être exemplaires. En tant que responsable, vous devez : instaurer une culture de la conformité dans laquelle les collaborateurs comprennent leurs responsabilités et se sentent suffisamment à l'aise pour soulever des préoccupations sans crainte de représailles ; encourager une conduite éthique et la conformité à la loi en dirigeant personnellement les efforts de conformité ; tenir compte des efforts de conformité lors de l'évaluation et de la récompense des collaborateurs ; et vous assurer que les collaborateurs comprennent que les résultats commerciaux ne sont jamais plus importants qu'une conduite éthique et que la conformité aux politiques de Cencora.

Vous devez également vous efforcer de créer un environnement de travail agréable où les collaborateurs se sentent suffisamment à l'aise pour demander de l'aide et partager leurs préoccupations concernant ce Code, les politiques de la Société ou la loi. Vous devez être attentif à toute situation ou action susceptible d'aller à l'encontre de l'esprit ou de la lettre du Code ou d'une politique de la Société, ou qui pourrait nuire à la réputation de la Société. En tant que membre de la direction, il est important que vous preniez des mesures immédiates pour gérer ces situations. En tant que responsable, vous devez :

- vous assurer que les collaborateurs que vous supervisez comprennent leurs responsabilités en vertu du Code, des politiques de la Société et de la loi ;
- discuter du Code avec vos collaborateurs et insister sur l'importance d'une conduite éthique, du respect du Code, des politiques de l'entreprise et de la loi ;
- vous efforcer d'accroître votre propre compétence en matière de leadership inclusif ;
- faire savoir à vos collaborateurs qu'ils peuvent vous poser des questions et partager leurs préoccupations sans crainte de représailles et que vous les écouterez et y répondrez de manière appropriée ;
- ne jamais ignorer tout type d'agissements injustes ou de représailles envers un collaborateur ;
- ne jamais exercer de représailles contre un collaborateur qui soulève des questions ou des problèmes de bonne foi contre des personnes extérieures à leur hiérarchie, ou en utilisant la ligne d'assistance de la Société ;
- ne jamais encourager ou inciter vos collaborateurs à obtenir des résultats commerciaux au détriment de la conduite éthique ou du respect du Code, des politiques de l'entreprise ou de la loi ;

- toujours intervenir pour empêcher une violation du Code, des politiques de l'entreprise ou de la loi par des personnes sous votre supervision ;
- fournir des conseils et des directives sur l'interprétation du Code et mettre en avant les exigences du Code.

En tant que responsable, si l'on vous approche au sujet d'une question ou préoccupation concernant le Code ou la politique de la Société, écoutez attentivement et accordez toute votre attention à votre collaborateur. Demandez des éclaircissements et des informations supplémentaires. Si vous le pouvez, répondez à toutes les questions, mais ne vous sentez pas obligé de fournir une réponse immédiate. Contactez votre responsable local de la conformité et/ou du service juridique, le Bureau de la conformité, ou soumettez le problème via SpeakUp si vous avez besoin de conseils supplémentaires.

Que se passe-t-il si vous enfreignez notre Code ?

Afin de maintenir les normes d'intégrité les plus élevées, nous devons nous engager à respecter notre Code, les politiques et procédures de notre Société, ainsi que les lois et réglementations applicables. Les violations de notre Code nuisent non seulement à la réputation de Cencora dans les communautés que nous servons, mais elles peuvent également être illégales.

Cencora prendra les mesures disciplinaires nécessaires, qui peuvent aller jusqu'au licenciement, en réponse à chaque cas. Le cas échéant, le collaborateur impliqué peut être tenu pénalement ou civilement responsable.

18

Conduite éthique

Prévention de la fraude et signalement

La Société interdit toute activité frauduleuse sous quelque forme que ce soit. La fraude peut se manifester sous plusieurs formes, mais découle toujours d'une intention de frauder. La fraude est non seulement contraire à la déontologie et aux dispositions du présent Code, mais aussi généralement illégale et peut exposer le coupable à des sanctions civiles ou pénales. La fraude peut inclure, entre autres, les éléments suivants :

- Détournement des actifs de la Société
- Détournement de fonds ou falsification de documents
- Traitement ou enregistrement non autorisé des transactions de la Société d'une manière incompatible avec les principes comptables généralement reconnus
- Toute déclaration inexacte et délibérée confirmant que l'environnement de contrôle de la Société est conforme aux dispositions de la loi Sarbanes-Oxley alors que ce n'est pas le cas
- Falsification des documents internes ou des états financiers de la Société
- Paiement de pots-de-vin aux clients ou aux sources potentielles de recommandation afin d'influencer l'utilisation des médicaments sur ordonnance distribués par une unité de la Société

Tout acte frauduleux avéré donne lieu à des sanctions disciplinaires sévères, pouvant aller jusqu'au licenciement du ou des collaborateurs impliqués dans la transaction en cause, voire à des poursuites judiciaires, le cas échéant.

Traitement équitable

Les collaborateurs doivent traiter équitablement leurs collègues, ainsi que les clients, les fournisseurs et les concurrents de la Société. Aucun collaborateur ne doit abuser d'une autre personne par manipulation, dissimulation, violation d'informations privilégiées, déformation de faits importants ou toute autre pratique déloyale.

Les collaborateurs doivent s'assurer de ne pas faire de fausses déclarations ou de déclarations trompeuses ou désobligeantes à propos de nos concurrents.

Les collaborateurs sont tenus de se conformer aux lois antitrust et aux lois sur la concurrence applicables dans le pays où ils travaillent. Si votre travail implique la vente, le marketing, la promotion ou les achats, il est important que vous compreniez comment les lois antitrust et les lois sur la concurrence affectent votre travail quotidien et que vous évitiez tout comportement qui pourrait même suggérer l'apparence d'une violation.

Les lois sur la concurrence peuvent être difficiles à comprendre et les violations peuvent entraîner des sanctions sévères pour les collaborateurs impliqués et Cencora. Si votre travail est dans le domaine de la vente, du marketing, de la promotion ou des achats, vous devez connaître ces lois et les comprendre dans

la mesure où elles s'appliquent à votre travail. Pour plus d'informations ou si vous avez des questions sur les règles spécifiques qui s'appliquent à votre entreprise, contactez l'avocat en chef de Cencora, la responsable de la conformité ou le responsable de la conformité et/ou du service juridique qui s'occupe de votre secteur.

Prévention des conflits d'intérêts

- Pour protéger la réputation de Cencora, nous devons être conscients de toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts réel ou perçu. Chaque collaborateur doit éviter toute situation susceptible de nuire à sa capacité de prendre des décisions objectives au nom de la Société ou qui donne l'impression qu'il existe un conflit entre ses intérêts et ceux de la Société. Par exemple, aucun collaborateur ne doit prendre des mesures qui : (i) concurrencent directement ou indirectement, donnent l'impression de concurrencer, ou encouragent la concurrence avec les intérêts commerciaux de la Société ; (ii) nuisent aux relations contractuelles de la Société par le biais d'activités commerciales personnelles ; ou (iii) ternissent la réputation de la Société. Étant donné que la Société traite avec de nombreux organismes publics, elle est soumise à des lois et réglementations strictes qui interdisent le lobbying et autres activités pouvant créer tout conflit d'intérêts avec les employés du secteur public et les fonctionnaires.

Prévention des intérêts commerciaux connexes

À l'exception de la possession de titres cotés en bourse (et, dans le cas d'un administrateur, d'un poste au sein d'un autre conseil d'administration), il est interdit aux collaborateurs d'avoir un intérêt financier personnel avec toute personne ou organisation commerciale qui fournit des marchandises, des fournitures, des biens ou des services à la Société. Cette disposition comprend également des prêts (autres que des prêts bancaires), des commissions, des redevances, des actions ou tout autre élément de valeur de ces entités.

Les collaborateurs qui ont des responsabilités en matière d'approvisionnement, y compris l'achat, la vente ou la location de matériels ou de services au nom de la Société, doivent faire particulièrement attention et s'assurer qu'il n'y a pas de conflits d'intérêts dans leurs relations avec les fournisseurs, les concessionnaires et les distributeurs.

Emploi extérieur

Sans le consentement écrit préalable de la Société, les dirigeants et les collaborateurs ne doivent pas accepter un emploi à l'extérieur de la Société ou accepter de siéger à un conseil d'administration (ou d'occuper un poste extérieur similaire) qui pourrait être un conflit d'intérêts par rapport à leurs responsabilités envers la Société. Un autre emploi ou un autre poste au sein d'un conseil d'administration d'une entité extérieure peut constituer un conflit d'intérêts si le fait d'accepter cet emploi et/ou de participer au conseil d'administration a pour conséquence que vous ne pouvez pas consacrer l'attention nécessaire à votre travail chez Cencora, que vous êtes en concurrence directe avec Cencora, ou que vous utilisez des actifs ou informations confidentielles de Cencora.

Les collaborateurs doivent divulguer et discuter avec leur supérieur hiérarchique de tout emploi extérieur existant ou prévu ou de tout membre du conseil d'administration. Les responsables sont tenus d'examiner si l'emploi extérieur ou l'appartenance au conseil d'administration peut poser un conflit d'intérêts potentiel, et consulter le Bureau de la conformité pour toute question. Si le responsable détermine qu'un conflit d'intérêts potentiel peut exister, le collaborateur doit demander l'approbation écrite appropriée du Bureau de la conformité en remplissant une déclaration de conflit d'intérêts sur SpeakUp.

Pratiques marketing : promotion précise et véritable

L'un des éléments majeurs de l'engagement de longue date de Cencora à mener ses activités d'une manière éthique et intègre est l'exactitude et la véracité de ses documents marketing et autres communications. Toutes les communications et tous les documents marketing de Cencora doivent être conformes aux normes suivantes :

- Représenter Cencora et vous-même avec intégrité et protéger notre réputation en tant qu'organisation éthique digne de confiance.
- Les déclarations doivent toujours être précises et véritables, et ne pas être trompeuses sur les produits, les services et les prix de Cencora.
- Toutes les déclarations doivent être correctement étayées par des preuves médicales, scientifiques ou autres.
- Promouvoir les avantages des produits ou services de Cencora sans jamais dénigrer ou faire de fausses déclarations sur les concurrents de Cencora.
- Ne pas émettre d'allégations trompeuses concernant les impacts environnementaux ou sociaux potentiels d'un produit ou d'une offre de service de Cencora.
- Ne pas utiliser de publicité comparative trompeuse, injuste ou indéfendable.
- Ne jamais chercher à interférer de manière inappropriée avec l'intégrité de la relation entre les patients et les prestataires de soins de santé et respecter l'indépendance des décisions de soins de santé prises par ces prestataires.

Les documents marketing de la Société satisfont aux exigences de ce Code et des autres lois et réglementations applicables.

Échanger des cadeaux avec des clients ou des fournisseurs

La Société et les collaborateurs ne doivent en aucun cas offrir ou donner des cadeaux ou d'autres formes d'incitations dans le but d'exercer une influence indue sur les relations ou les résultats commerciaux. Les collaborateurs ne doivent pas, directement ou indirectement, offrir, rechercher ou accepter un avantage personnel de toute personne cherchant ou ayant des relations d'affaires avec la Société en échange d'un achat, d'une recommandation ou de dispositions concernant l'achat de produits ou de services ou pour continuer à acheter des produits ou prestations de service. Il est interdit de recevoir ou d'offrir des paiements en espèces ou équivalents d'espèces (tels que des cartes cadeaux ou des chèques cadeaux).

Repas d'affaires et services d'hôtellerie

Sauf dans le cadre des restrictions décrites ci-dessous, qui s'appliquent aux relations avec les fonctionnaires du gouvernement et les professionnels de la santé, les collaborateurs peuvent payer ou recevoir des repas, des rafraîchissements et/ou des divertissements raisonnables liés aux activités professionnelles pour ou de la part des clients et des fournisseurs :

- uniquement s'ils se produisent de façon occasionnelle ;
- si cela n'est pas demandé ou sollicité par le client, le fournisseur ou le collaborateur ;
- si cela n'est pas destiné à influencer une décision commerciale et ne donne pas l'impression d'avoir cet objectif.

Les collaborateurs doivent adresser toute question concernant l'autorisation d'offres de repas d'affaires ou de services d'accueil spécifiques en vertu du présent Code et des politiques de Cencora applicables à leur responsable local de la conformité.

Échange de cadeaux, repas d'affaires et services d'hôtellerie avec des professionnels de la santé

Les collaborateurs peuvent offrir des repas d'affaires et d'autres services d'hospitalité aux professionnels de la santé, y compris aux responsables des achats des hôpitaux ou aux pharmacies privées, dans des cas limités uniquement et conformément à la loi applicable.

Les collaborateurs ne doivent pas offrir de cadeaux aux professionnels de la santé ou aux membres de leur personnel, sauf si ces cadeaux sont destinés à commémorer un événement important de la vie et qu'ils ont été préalablement approuvés par le Bureau de la conformité. De plus, lors de la planification ou de l'organisation d'une formation médicale continue ou d'autres séminaires ou sessions de formation similaires pour les professionnels de la santé, les collaborateurs doivent contacter le service juridique et le Bureau de conformité et/ou le responsable local de la conformité pour s'assurer que les activités sont conformes à toutes les directives applicables au secteur.

Échange de cadeaux, repas d'affaires et services d'hôtellerie avec des professionnels du secteur public

La fourniture de services d'hôtellerie aux fonctionnaires et aux employés du secteur public est strictement réglementée par des lois, des règlements et des règles. La politique de Cencora interdit d'offrir des cadeaux ou des services d'hospitalité aux fonctionnaires sans les soumettre au préalable au Bureau de la conformité et à son approbation.

Dons et parrainages

Les dons, les parrainages de clients/de l'industrie, les prix de tombola et les cadeaux ont certaines implications fiscales et restrictions légales/réglementaires et doivent être organisés conformément aux politiques et procédures applicables à l'unité commerciale. Le parrainage d'événements commerciaux pertinents liés à l'industrie doit être approuvé par votre responsable et ne doit pas entrer en conflit avec ce Code. Les parrainages industriels qui peuvent être perçus comme un conflit d'intérêts potentiel ou qui peuvent entrer en conflit avec toute autre exigence de ce Code doivent être soumis au Bureau de la conformité pour examen à l'aide du formulaire de divulgation générale de Conflit d'intérêts. En cas de doute, contactez le Bureau de la conformité à l'adresse OOC@cencora.com.

Cadeaux de la Société au personnel

Tous les cadeaux d'anniversaire de service, les récompenses et la reconnaissance basées sur les performances sont gérés par True Blue, le programme de reconnaissance complet de Cencora, accessible sur le portail Centro.

Dans des entreprises ou des zones géographiques spécifiques où le programme True Blue n'est pas disponible, des programmes locaux peuvent être utilisés à la place. Les éléments traités par True Blue ou tout autre programme local nécessiteront l'approbation de la direction, mais ne nécessiteront pas l'approbation du Bureau de la conformité.

Des cadeaux, faveurs et paiements dans le cadre d'événements peuvent être offerts aux collaborateurs aux frais de la Société s'ils répondent à certains critères énoncés dans le présent Code. Les cadeaux au personnel de la Société doivent être conformes aux lois applicables et aux normes de conduite énoncées dans le présent Code.

Toutes les questions concernant l'échange de cadeaux ou d'autres avantages entre les collaborateurs de la Société doivent être adressées à votre superviseur.

Contributions aux partis politiques et aux candidats

La Société ne doit en aucun cas demander à un collaborateur, directement ou indirectement, d'apporter une contribution au Comité d'action politique de Cencora, à un parti politique ou à un candidat à une fonction publique.

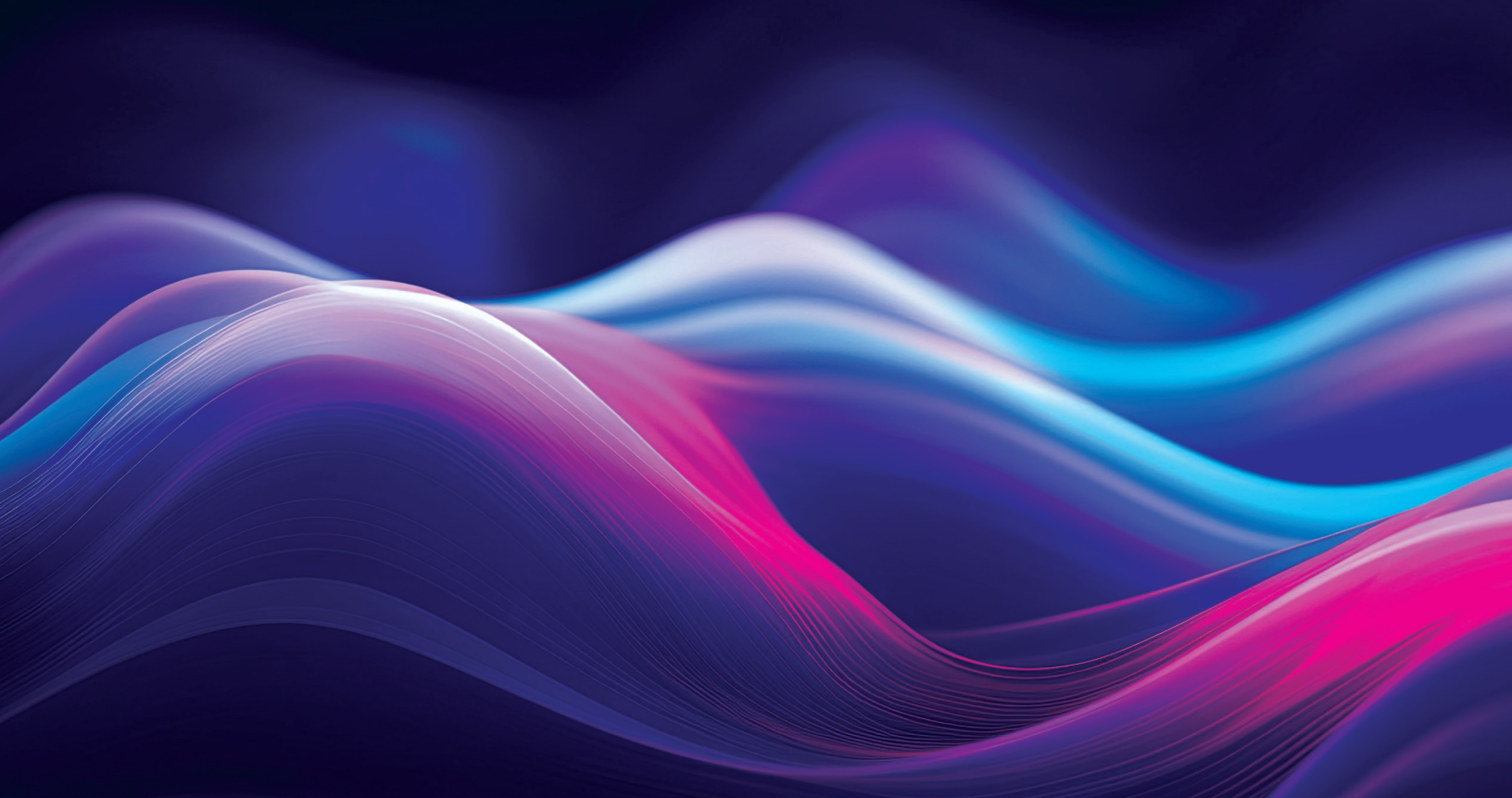
Cencora encourage les collaborateurs à participer au processus politique à un niveau personnel, mais les activités politiques personnelles doivent avoir lieu pendant votre temps libre et à vos propres frais. Il est essentiel que vous ne donniez pas l'impression que vous agissez au nom de la Société ou que vous la représentez de quelque manière que ce soit dans vos activités politiques personnelles. Les collaborateurs ont l'interdiction d'utiliser les biens de la Société ou leur temps de travail pour leurs propres activités politiques.

Contrats gouvernementaux

La Société fait affaire avec de nombreuses entités, fonctionnaires et employés du gouvernement, y compris des hôpitaux et organismes publics fédéraux, régionaux et locaux aux États-Unis. La Société fait également des affaires avec des agences gouvernementales, des fonctionnaires et des employés du secteur public en dehors des États-Unis. Compte tenu du double rôle des gouvernements – organismes de réglementation et clients de l'activité commerciale de la Société – il est essentiel que les collaborateurs respectent les différentes lois, réglementations et règles applicables aux marchés publics du lieu pertinent.

Des règles et réglementations spécifiques s'appliquent aux relations avec les organismes publics et les fonctionnaires, qu'ils soient fédéraux, régionaux ou locaux aux États-Unis, ou avec un gouvernement étranger. Par conséquent, vous devez prendre des mesures supplémentaires pour comprendre les exigences de l'agence avec laquelle vous souhaitez faire affaire et vous y conformer.

Dans vos relations avec les fonctionnaires et les employés de l'État, évitez tout conflit d'intérêts ou conduite qui pourrait paraître inappropriée. Toute tentative d'influencer un fonctionnaire ou un employé du secteur public par un paiement, un cadeau ou un service, même bien intentionnée, est interdite par la loi dans de nombreux pays. De plus, comme décrit plus loin dans le présent Code, il vous est interdit de donner un objet de valeur à une personne physique ou morale dans le but de l'inciter à acheter, recommander l'achat ou recommander à un client d'acheter des biens ou services de santé, qui seront payés intégralement ou en partie par Medicare, Medicaid ou un programme gouvernemental similaire de paiement des soins de santé aux États-Unis ou dans un autre pays.



Vous devez également vous assurer que les documents enregistrant les transactions que vous concluez avec des agences et entités gouvernementales sont exacts et complets, et vous devez vous assurer qu'aucune demande de paiement inexacte ou inappropriée n'est soumise au gouvernement directement ou par l'intermédiaire de la Société.

Tout manquement à ces lois, règlements et principes peut exposer la Société et ses collaborateurs à des sanctions. De plus, une violation de la loi sur la fraude et les abus pourrait entraîner une exclusion de la Société ou des collaborateurs individuels de la participation aux programmes de soins de santé fédéraux des États-Unis ou des programmes similaires dans d'autres pays.

Si vous avez des questions sur les procédures à suivre dans vos relations avec les agences ou les entités gouvernementales ou en ce qui concerne les contrats gouvernementaux, contactez votre responsable local de la conformité et/ou juridique.

28

Respect des lois

Lois relatives à la fraude et aux abus

Le droit fédéral ou régional des États-Unis vous interdit généralement de donner un objet de valeur à une personne physique ou morale dans le but de l'inciter à acheter, de recommander l'achat ou de recommander un client pour l'achat de biens ou de services de santé, qui seront payés intégralement ou en partie par Medicare, Medicaid ou un programme gouvernemental similaire de paiement des soins de santé. Dans de nombreux États américains, cette interdiction s'étend également aux biens et services de santé payés par les assureurs privés ou les patients.

Il existe des lois similaires dans d'autres pays qui interdisent les transferts de valeur aux médecins, aux pharmaciens ou aux autres personnes ou entités afin de provoquer ou de récompenser la recommandation de biens ou de services de santé. Ces paiements portent parfois le nom de « commissions occultes ». Voici des exemples de paiements ou autres transferts de valeur qui peuvent être considérés comme des commissions occultes illégales en vertu de la réglementation aux États-Unis ou dans d'autres pays :

- Paiements anticipés en espèces
- Produits et services gratuits
- Remboursement de frais personnels
- Cadeaux, divertissements/services d'hôtellerie ou repas somptueux

Les lois fédérales américaines interdisent également aux collaborateurs de soumettre directement ou indirectement des demandes de paiement fausses ou frauduleuses dans le cadre de programmes gouvernementaux tels que Medicare. Les violations des lois américaines sur les commissions occultes et les réclamations frauduleuses peuvent entraîner de graves conséquences, notamment des sanctions civiles et pénales pour la Société et les personnes impliquées, ainsi qu'une éventuelle exclusion des programmes de soins de santé fédéraux américains. Des sanctions similaires existent et peuvent s'appliquer aux violations des lois sur les commissions occultes et des déclarations fausses dans d'autres pays.

L'interdiction générale en vertu de la loi fédérale américaine sur les commissions occultes d'offrir des incitations aux clients et aux fournisseurs ne s'applique pas à l'octroi de remises appropriées ou d'autres remises conformes aux exigences du Discount Safe Harbor et à toute autre loi ou réglementation applicable. Les réductions et les remises sont autorisées dans le cadre du Discount Safe Harbor si elles sont clairement identifiées et si le client est informé de son obligation de comptabiliser et d'enregistrer correctement ces remises conformément aux exigences de déclaration des lois sur la fraude et les abus. Vous devez contacter le responsable de la conformité et/ou le responsable juridique de la Société affecté à votre filiale ou groupe opérationnel avant de proposer de tels accords de réduction ou de remise afin de vous assurer que cela est autorisé par la loi.

Dans d'autres pays où Cencora exerce ses activités, il peut exister des types de restrictions et de lois similaires sur les réductions et les remises ; contactez le représentant de la conformité de votre pays pour obtenir des informations spécifiques sur le pays.

Lois anticorruption

Cencora interdit les pots-de-vin, les commissions occultes ou la corruption, quelle que soit leur forme. Aucun collaborateur et aucune personne agissant en son nom n'a le droit d'offrir, de payer, de demander ou d'accepter des pots-de-vin, des commissions occultes ou des pourboires inappropriés, quelle que soit leur nature et quelle que soit l'autre partie, qu'elle soit publique ou privée. Cencora interdit à ses collaborateurs de se livrer au blanchiment d'argent ou à toute autre utilisation inappropriée de devises. Cette interdiction des pots-de-vin, des commissions occultes et de la corruption, en particulier du blanchiment d'argent, s'applique quelles que soient la culture ou les traditions commerciales dans les différents endroits où Cencora opère.

Les législations des États-Unis (par le biais du US Foreign Corrupt Practices Act), du Royaume-Uni (par le biais du UK Bribery Act de 2010) et d'autres pays interdisent de donner directement ou indirectement quoi que ce soit de valeur à des fonctionnaires ou à des parties privées afin d'obtenir un avantage commercial inapproprié. Un pot-de-vin ou une commission occulte peut prendre de nombreuses formes, notamment des paiements en espèces, des cadeaux, des repas coûteux ou d'autres faveurs telles que la fourniture de services gratuits à une personne en échange d'une décision commerciale favorable. Dans le cadre de son engagement envers des pratiques commerciales éthiques, Cencora interdit à ses collaborateurs d'offrir, d'autoriser, de fournir ou de promettre de verser des pots-de-vin ou des commissions occultes. Ces interdictions s'appliquent également aux agents, consultants et entrepreneurs indépendants agissant pour et au nom de la Société. Les agents, consultants et entrepreneurs indépendants doivent se conformer à l'engagement de la Société de respecter les lois anticorruption et sont soumis aux exigences de surveillance et de contrôle appropriées en fonction du niveau de risque de conformité associé à leurs activités.

Les violations des lois anticorruption peuvent donner lieu à des poursuites pénales et à de lourdes sanctions pour la Société, les collaborateurs et toute autre personne participant à ces violations. Vous êtes encouragé à porter immédiatement toute pratique douteuse suscitant des préoccupations en termes de corruption à l'attention de la responsable de la conformité, de la directrice juridique, ou à faire un signalement via le portail SpeakUp. Ces pratiques douteuses incluraient toute demande de corruption par un fonctionnaire, ou toute conduite contraire à l'éthique ou illégale de la Société ou de tout collaborateur liée à une corruption ou au paiement des commissions occultes. Nous vous encourageons à demander l'aide du Bureau de la conformité, du service juridique ou d'autres personnes disponibles indiquées dans ce Code si vous avez des questions sur l'admissibilité de certains types de conduite en vertu des lois anticorruption qui peuvent s'appliquer à vos activités.

Lois antitrust et lois sur la concurrence

Les lois antitrust et les lois sur la concurrence interdisent les efforts visant à limiter la concurrence entre les entreprises concurrentes sur le marché. Les activités interdites comprennent la fixation des prix, le truquage des offres et la division du marché, qui ont pour effet de limiter déraisonnablement les échanges.

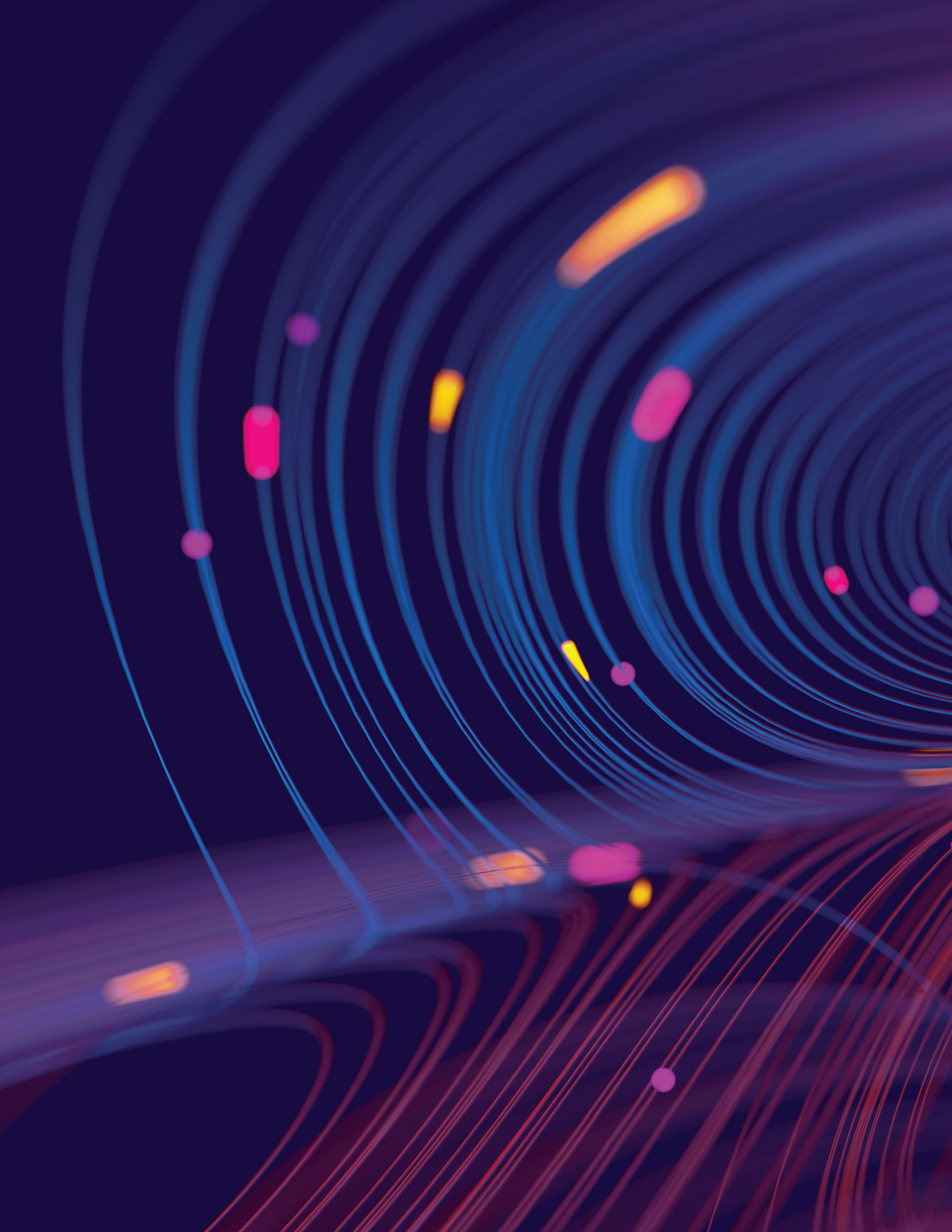
Vous devez être particulièrement attentif lorsque vous traitez avec des employés ou des représentants des concurrents de la Société. Vous ne devez en aucun cas discuter avec un concurrent ou conclure des accords avec lui dans les domaines suivants :

- Prix ou stratégie tarifaire
- Réductions
- Arrangements conclus avec les clients de la Société
- Politiques commerciales
- Plans de marketing
- Sélection des clients
- Répartition des clients ou des segments de marché, ou
- Dispositions contractuelles et stratégies contractuelles

D'autres pratiques n'impliquant pas de concurrents peuvent donner lieu à des violations civiles des lois antitrust et des lois sur la concurrence, sur la base de leur justification commerciale et de leur effet sur la concurrence. Ces pratiques comprennent notamment :

- Les accords d'exclusivité
- Les offres groupées
- Les restrictions de revente, et
- Les réductions sélectives

Vous devez contacter votre responsable local de la conformité et/ou du service juridique si vous avez des questions sur la légalité de certaines pratiques ou conduites en vertu des lois antitrust et des lois sur la concurrence.



Respect des droits de l'homme et des pratiques de travail équitables

Cencora s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables sur le respect des droits de l'homme, les pratiques de travail équitables et à interdire l'esclavage, le travail forcé, le travail des enfants, la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle dans tous les lieux où la Société opère. Cencora a un engagement de longue date envers les droits humains fondamentaux et l'amélioration de la vie par la création de solutions qui enrichissent la vie des personnes que nous servons : nos clients, nos patients, nos fournisseurs, nos partenaires, nos collaborateurs et nos communautés à travers le monde.

La Société soutient et défend fermement la dignité et la valeur de chaque individu et la promotion d'un environnement de travail inclusif, harmonieux et diversifié, où les collaborateurs de tous les horizons sont traités avec équité, dignité et respect. Nous croyons en la responsabilité, l'intégrité et l'honnêteté dans nos relations avec les clients, les fournisseurs et les organismes de réglementation. Ainsi, notre engagement envers les droits humains s'étend au-delà de nos propres opérations sur l'ensemble de notre chaîne de valeur. Nos fournisseurs doivent également défendre les droits humains des travailleurs et les traiter avec dignité et respect.

Cencora a également pris l'engagement d'interdire l'esclavage moderne et la traite d'êtres humains dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. Ces pratiques de travail coercitif interdites peuvent prendre plusieurs formes, notamment le fait d'exiger des travailleurs qu'ils paient des frais de recommandation pour leur emploi ou de refuser aux travailleurs l'accès à leurs pièces d'identité ou documents des services d'immigration.

Les collaborateurs et toutes les personnes travaillant pour la Société (en particulier nos fournisseurs) ne doivent jamais participer à une violation des droits de l'homme sous forme d'esclavage, de travail forcé, de servitude sous contrat, de châtiments corporels, d'exploitation sexuelle ou de travail des enfants. La Société a adopté une politique des droits humains qui est alignée sur les principes de plusieurs normes mondialement reconnues, et qui réaffirme son engagement à interdire le travail des enfants et le travail forcé sous toutes ses formes, et à reconnaître la liberté d'association des collaborateurs, le droit à la négociation collective et la protection contre la discrimination à l'emploi.

Lois et sanctions contrôlant les échanges internationaux

Étant donné que la Société fournit des produits, des services et des technologies à des destinataires dans de nombreux pays à travers le monde, la Société doit se conformer à diverses lois contrôlant l'importation et l'exportation de marchandises. Par exemple, il peut être illégal de commercer avec certains pays ou avec des personnes et entités soumises à des sanctions commerciales. Diverses lois douanières imposent également des restrictions à l'importation et à l'exportation de marchandises dans certains pays. Si votre travail implique des échanges avec d'autres pays, vous devez vous familiariser avec les processus et les exigences applicables à votre travail. Chacun d'entre nous doit s'assurer de respecter les lois et les réglementations applicables en matière de commerce international dans les pays où nous exerçons nos activités. Les conséquences de la violation de ces lois peuvent être graves pour Cencora et les collaborateurs impliqués.

La possibilité d'exporter un produit ou une technologie d'un pays à un autre dépend de nombreux facteurs, tels que la nature de l'article, son pays d'origine, son pays de destination, son utilisation prévue et son utilisateur final. La Société peut être tenue d'obtenir certains permis d'importation et d'exportation et de vérifier le droit du destinataire de recevoir un article en dehors du pays d'origine.

La Société doit également se conformer aux lois régissant le commerce international et les sanctions et embargos économiques en vigueur, y compris, entre autres :

- Les restrictions commerciales imposées par les États-Unis, l'Union européenne ou d'autres pays à l'Iran, à Cuba, à la Corée du Nord et à certains autres pays ou régions soumis à des sanctions économiques et à des embargos ;
- Les restrictions sur les relations commerciales avec des personnes ou des entités figurant sur la liste des ressortissants spécialement désignés du gouvernement américain ou sur d'autres listes similaires établies par les États-Unis ou d'autres gouvernements ;
- Les restrictions d'exportation de certains produits vers des pays ou pour des utilisations finales qui peuvent être interdites par la loi américaine ou d'autres lois applicables sans les licences requises.

Étant donné que la Société et les collaborateurs ne peuvent pas faire affaire avec des personnes, des entités ou des pays non éligibles, ils ne peuvent pas demander à des tiers de le faire en leur nom.

Il est interdit à la Société de s'engager ou de donner l'impression de soutenir des boycotts contre certains pays ou sociétés qui ne sont pas sanctionnés par le gouvernement des États-Unis. Nous pouvons être tenus par la loi de signaler à divers gouvernements toute demande de participation à un boycott non autorisé. Pour cette raison, si vous pensez avoir reçu une demande de boycott inapproprié ou si vous avez des questions sur des activités de boycott non autorisées, il est essentiel que vous le signaliez immédiatement au service juridique ou au Bureau de la conformité.

Pour plus d'informations sur les contrôles à l'importation et à l'exportation, les sanctions commerciales, les embargos, les lois ou réglementations anti-boycott, ou toute autre question pertinente en matière de loi commerciale internationale, contactez le service juridique.

Délit d'initié

Au cours de votre emploi ou de votre travail pour la Société, vous pouvez avoir connaissance d'informations importantes sur la Société qui n'ont pas encore été diffusées au public et qui sont susceptibles d'influencer les décisions des investisseurs concernant l'achat ou la vente d'actions ou d'autres titres de la Société. Ces informations matérielles privilégiées peuvent concerner, par exemple, des projets de fusion ou d'acquisition, des stratégies marketing, des résultats financiers ou d'autres transactions commerciales confidentielles.

La Société interdit aux collaborateurs de (i) négocier les titres de la Société alors qu'ils détiennent des informations importantes privilégiées ; (ii) divulguer des informations importantes privilégiées à d'autres personnes extérieures à la Société qui ne sont pas autorisées à connaître ces informations ; ou (iii) recommander l'achat ou la vente de titres sur la base d'informations importantes privilégiées. La Société a mis en place des périodes d'interdiction trimestrielles, qui sont des périodes pendant lesquelles les administrateurs, les dirigeants et certains collaborateurs désignés ont l'interdiction d'acheter ou de vendre les titres de la Société en vertu de la politique sur les délits d'initiés de la Société.

Si vous avez des questions sur la vente ou l'achat d'actions ou d'autres titres de la Société, contactez l'avocat général de la Société ou le conseiller juridique local avant la transaction.

Protection globale des données et confidentialité

Avec la numérisation croissante des données sur les collaborateurs, sur la santé, sur les données financières et d'autres données personnelles, les efforts de la Société pour collecter, protéger et détruire ces informations personnelles sont de plus en plus examinés par les organismes de réglementation, les clients et les collaborateurs. De plus, les violations de données, lorsqu'elles sont rendues publiques, créent des coûts croissants sur le plan juridique, financier et en termes de réputation. Par conséquent, la conformité de Cencora aux lois sur la protection des données est devenue une priorité absolue dans toutes nos activités internationales.

En conséquence, la société a créé un programme de confidentialité conçu pour guider et superviser la conformité de Cencora aux lois, réglementations et meilleures pratiques en matière de confidentialité. Cencora a établi et mis en œuvre un programme de respect de la vie privée pour assurer la conformité de Cencora aux lois et réglementations en vigueur dans le domaine de la confidentialité.

Cencora s'engage à protéger les informations confidentielles de ses collaborateurs conformément aux lois et réglementations applicables, y compris,

par exemple, les données concernant les informations médicales, familiales et d'autres informations personnelles identifiables. La Société a également pris l'engagement

de protéger les informations confidentielles obtenues des fournisseurs, des clients et d'autres tiers.

Toutes les demandes concernant la confidentialité et la protection des données doivent être adressées à privacy@cencora.com.

Informations confidentielles sur les patients

Certaines des filiales de la Société recueillent, stockent ou ont accès à des informations sur les patients, spécifiquement liées à leur santé, à leurs antécédents médicaux, aux médicaments qu'ils ont pris et aux informations financières connexes. Aux États-Unis, vous pouvez utiliser, divulguer ou discuter des informations spécifiques au patient avec des tiers uniquement conformément à la loi applicable (HIPAA et, dans certains cas, la loi de l'État) et conformément aux obligations contractuelles applicables qui lient Cencora et/ou ses collaborateurs.

Des lois, règles et réglementations supplémentaires ou différentes en matière de confidentialité peuvent s'appliquer aux collaborateurs situés en dehors des États-Unis. Vous avez l'obligation légale de protéger les informations sur les patients auxquelles vous avez accès ou qui sont soumises à votre contrôle, conformément à la législation applicable.

Certains collaborateurs recevront une formation sur la bonne utilisation des informations sur les patients en fonction de leurs responsabilités. Pour en savoir plus sur l'utilisation, la divulgation et la protection des informations sur les patients, reportez-vous à la politique de confidentialité des données de la société et aux politiques et procédures de confidentialité HIPAA ou envoyez un e-mail à privacy@cencora.com.

Environnement Social et Gouvernance (ESG)

En tant qu'organisation, nous collaborons pour renforcer notre engagement à être responsables sur le plan environnemental et social en aidant nos collaborateurs à défendre nos objectifs environnementaux et sociaux et en travaillant avec nos fournisseurs et partenaires pour identifier les opportunités d'amélioration.

Cencora s'engage à protéger la santé et le bien-être de nos équipes et de la planète en menant nos activités d'une manière écologiquement, socialement et éthiquement responsable. De plus, Cencora est tenue de se conformer aux lois et réglementations environnementales en vigueur.

Nous avons mis en place des processus pour gérer de manière interfonctionnelle l'approche ESG de notre entreprise et suivre les progrès.

Pour des informations plus détaillées, consultez le rapport environnemental, social et de gouvernance de Cencora sur esg@cencora.com.

38

Usage approprié et
protection des actifs
de la Société

Utilisation des biens de la Société

Chaque collaborateur doit protéger les actifs de la Société et s'assurer que les biens de la Société sont utilisés à des fins appropriées, dans l'intérêt de la Société. Les collaborateurs doivent utiliser la technologie et les ressources de communication de la Société, qui comprennent le téléphone, la messagerie, l'ordinateur et les systèmes d'accès à Internet de manière appropriée et responsable. Contactez le Bureau de la sécurité de l'information pour obtenir des conseils sur l'utilisation appropriée des biens de la Société, y compris les ressources informatiques et le matériel informatique de la Société. Pour plus d'informations, reportez-vous à la politique d'utilisation acceptable de la Société.

Exactitude et intégrité des documents internes

La Société s'est engagée à créer et maintenir des documents internes exacts et complets. Aucune écriture inexacte ou trompeuse ne doit être enregistrée dans les documents comptables et les livres de la Société. La falsification des documents de la Société est interdite. Aucun compte non déclaré ou caisse noire ne sera jamais établi. Aucune information fausse ou trompeuse ne doit être fournie sur une facture, un relevé de facturation ou toute demande de paiement pour les patients, les clients, les programmes de soins de santé ou les tiers payeurs.

Tout collaborateur qui prend connaissance d'une entrée inexacte, d'une caisse noire ou d'une activité frauduleuse est encouragé à le signaler immédiatement à son superviseur. S'il n'est pas possible de signaler le problème à votre superviseur ou si une telle action serait inefficace, ou si vous avez des questions sur l'utilisation appropriée des actifs, des livres comptables ou des documents de la Société, contactez le responsable de la conformité et/ou du service juridique de votre filiale ou groupe opérationnel, la responsable de la conformité, la directrice juridique ou le portail SpeakUp.

La Société est tenue par la loi de conserver certains documents internes pendant des durées déterminées. Le défaut de conservation des documents pendant les périodes requises pourrait exposer la Société à des pénalités et à des amendes.

Si vous avez des questions sur la politique de conservation des documents, contactez l'administrateur interne des documents à : RecordsManagement@cencora.com.

Informations confidentielles

Les informations confidentielles de la Société sont un bien précieux, dont la divulgation non autorisée risquerait de nuire à la Société et aux collaborateurs, aux clients et aux actionnaires. Les informations confidentielles sont notamment, sans toutefois s'y limiter, les listes de clients, les données de prix et de coût, les informations scientifiques ou techniques, les données de recherche, les plans stratégiques, les stratégies et techniques de marketing, les processus de traitement des données, les procédures, les formules et leurs améliorations, ainsi que les logiciels informatiques propriétaires.

Tous les collaborateurs doivent protéger rigoureusement les informations que la Société considère comme confidentielles. Les collaborateurs ne doivent pas divulguer d'informations confidentielles à quiconque, sauf en relation avec des activités de la Société et dans l'intérêt de telles activités, et ce, dans le strict respect des règles, politiques et directives de la Société, sauf autorisation écrite expresse de la Société.

Si votre emploi ou votre relation contractuelle avec la Société prend fin pour quelque raison que ce soit, votre obligation de protéger la confidentialité des informations obtenues dans le cadre de vos relations avec la Société restera en vigueur. Vous devez les protéger strictement et ne pas les utiliser pour votre propre bénéfice ou celui de tiers.

Communication et divulgation d'informations commerciales

Toutes les communications professionnelles non identifiées comme « personnelles » peuvent éventuellement devenir publiques par divers moyens. Par conséquent, toutes les communications non identifiées comme « personnelles », y compris les e-mails, doivent être rédigées de manière professionnelle afin qu'elles reflètent favorablement la Société et vous-même, dans l'éventualité où un tiers y accéderait.

Pour vos communications internes :

- N'utilisez pas de propos calomnieux, diffamatoires, offensants, racistes, exagérés, injurieux ou obscènes.
- Ne tirez pas de conclusions juridiques sauf si vous êtes membre du service juridique de Cencora.

La Société s'engage à faire des déclarations justes aux investisseurs conformément aux lois sur les valeurs mobilières en vigueur et à la réglementation de la Bourse de New York. Toutes les divulgations faites par la Société à nos actionnaires ou à la communauté des investisseurs doivent être faites par le personnel autorisé uniquement et doivent être exactes et complètes et, le cas échéant, présenter une image fidèle, à tous points de vue, de notre situation financière et de nos résultats d'exploitation.

Aucun collaborateur ne doit communiquer avec les médias au nom de la Société concernant la Société, ses activités ou ses clients, s'il n'est pas expressément autorisé à le faire. Toutes les questions des médias doivent être envoyées au Vice-président en charge de la Communication externe.

Réseaux sociaux

Les blogs des collaborateurs, les blogs d'autres personnes, les journaux personnels, les sites Web personnels, les sites de médias sociaux, les sites Web d'intérêt commun, les panels de discussion en ligne et les forums de discussion sont autant de formes de réseaux sociaux.

L'utilisation des réseaux sociaux présente certains risques, impliquant certaines responsabilités. Lorsqu'ils utilisent les réseaux sociaux, les collaborateurs ne sont pas autorisés à parler au nom de la Société, sauf autorisation expresse.

42

Traitement respectueux et
sécurité des employés

Égalité des chances en matière d'emploi

La Société s'est engagée à créer un environnement de travail qui donne aux collaborateurs des chances égales et leur permet d'être traités avec équité, dignité et respect. La Société est un employeur garantissant l'égalité des chances à travers toutes ses politiques de recrutement, d'embauche, de transfert, de promotion, de rémunération, d'avantages sociaux, de licenciements et de rappels, et toutes les autres conditions d'emploi. Toutes les politiques sont traitées spécifiquement sans considération de race, de couleur, de religion, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'informations génétiques, d'origine nationale, d'âge, d'état civil, de handicap ou de toute autre raison protégée par les lois en vigueur. Toutes les décisions concernant le personnel doivent être prises sur la base de normes objectives en termes de qualifications et de performances de l'individu par rapport à l'emploi en question. La Société fournit également des aménagements raisonnables, le cas échéant, aux candidats et aux collaborateurs qui en ont besoin pour des raisons médicales, comme l'exige la loi.

Harcèlement et violence sur le lieu de travail

La Société s'est engagée à fournir à tous les collaborateurs un lieu de travail où le harcèlement et l'intimidation n'existent pas et où ils peuvent travailler en toute sécurité. La Société ne tolère pas les blagues dégradantes ou humiliantes, les insultes, l'intimidation, les contacts verbaux ou physiques à caractère sexuel, ou le harcèlement préjudiciable à la performance professionnelle d'une personne, ou de nature à créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. La Société ne tolère en aucune circonstance la violence au travail.

Abus de substances

Les règles relatives à la consommation d'alcool et de drogues figurent dans le règlement intérieur de l'entreprise qui vous emploie. Le non-respect de ces règles peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement.

Confidentialité des collaborateurs

La Société s'engage à protéger les informations médicales, familiales et personnelles des collaborateurs conformément aux lois applicables.

La Société se réserve le droit d'examiner les communications sur le lieu de travail qui ne sont pas identifiées comme « personnelles ».

44

Obligation de se
conformer au Code

La Société attend des membres de sa direction qu'ils soient exemplaires et fassent preuve d'un comportement éthique conforme au Code dans tous les aspects de leur travail et dans leurs relations avec les collaborateurs et le public.

Certification annuelle

Au début de leur emploi au sein de la Société, chaque dirigeant et collaborateur sera invité à confirmer qu'il respectera ce Code. Le respect du présent Code et de toutes les lois applicables est obligatoire. Vous serez également invité à passer en revue le Code au moins une fois par an.

Examen des contrats

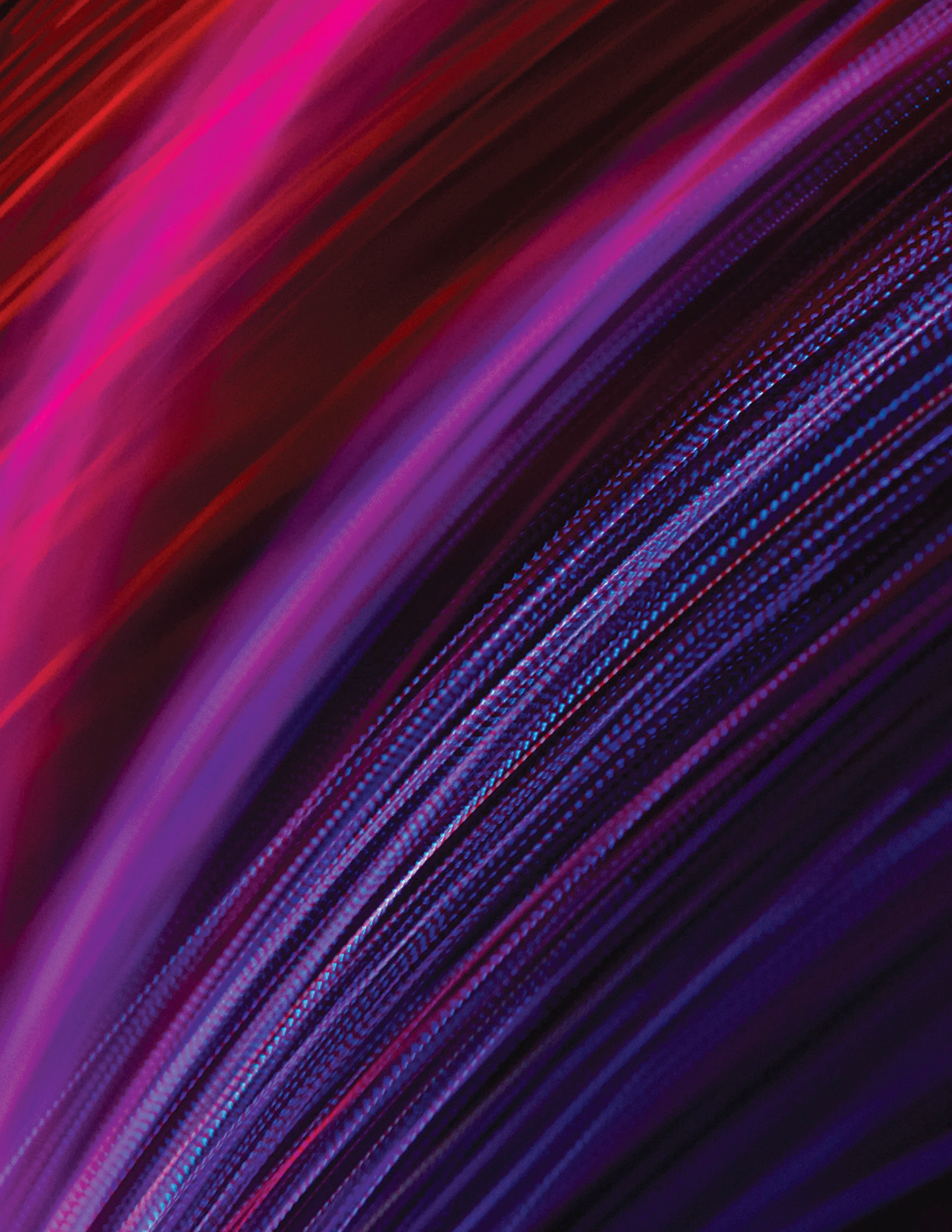
La Société exige que tous les contrats importants soient examinés par l'un des avocats de la Société avant leur signature. Cet examen juridique aide la Société à :

- éviter les contrats inappropriés ou illégaux,
- identifier et minimiser les dispositions contractuelles défavorables, et
- conclure des contrats adaptés aux besoins de la Société et conformes au Code.

Cet examen juridique garantit également que la personne qui signe le contrat est un représentant légal ou un collaborateur dûment autorisé de la Société.

Le service juridique a préparé des formulaires de contrats types pour certaines transactions commerciales. Ces contrats types peuvent être utilisés sans examen juridique, à condition que cette utilisation soit conformément aux instructions fournies. Tout écart important par rapport aux formulaires types nécessite un examen juridique.

Contactez l'avocat de la société et, le cas échéant, l'avocat affecté à votre filiale ou à votre groupe opérationnel si vous devez faire examiner le contrat ou si vous avez des questions sur un contrat. Dans certaines situations, il est fortement recommandé, voire obligatoire, d'obtenir une approbation écrite. L'avocat de la Société et, le cas échéant, l'avocat affecté à votre filiale, peut vous aider à déterminer si cela est nécessaire.



Mesures disciplinaires

Le non-respect des dispositions du présent Code pourra, le cas échéant et selon sa gravité, entraîner des sanctions disciplinaires dont la nature et l'ampleur sont déterminées par le Règlement Intérieur de l'entreprise qui vous emploie.

Formulaires d'approbation du Code de déontologie

Pour simplifier le processus de signalement et d'approbation des conflits potentiels liés au Code, le Bureau de la conformité a publié des formulaires électroniques d'approbation du Code de déontologie sur le portail SpeakUp. Ces formulaires guident les collaborateurs dans le processus d'approbation pour les éléments suivants :

- Signalement du responsable
- Gratifications et parrainages d'entreprise
- Formulaire de divulgation des conflits d'intérêts
- Diligence raisonnable à l'égard des tiers vendeurs/fournisseurs
- Rapport d'incident relatif à la confidentialité
- Missions consultatives

48

Contacts pour demander
des conseils ou procéder
à des signalements en
vertu du Code

Si vous avez des questions sur le Code, les politiques, les procédures ou d'autres directives de la Société, si vous avez besoin d'aide pour vous mettre en conformité dans une situation spécifique, si vous observez un problème dans les activités de la Société, si vous avez connaissance d'activités inappropriées, de problèmes de confidentialité ou de conformité ou d'une violation du Code, que ceux-ci soient avérés ou suspectés, nous vous encourageons à contacter rapidement l'une des ressources suivantes :

- Votre superviseur hiérarchique
- Les responsables de la conformité et/ou les responsables juridiques locaux
- La responsable de la conformité
- En cas de doute, contactez le Bureau de la conformité à l'adresse oooc@cencora.com
- La directrice juridique

Contacts pour demander des conseils ou procéder à des signalements en vertu du Code

Vous pouvez contacter les cadres ou ressources suivants aux adresses ci-dessous :

Responsable de la conformité

Jennifer Dubas
Cencora
1 West First Avenue, Conshohocken,
PA 19428, United States
Téléphone : 610.727.7329
jennifer.dubas@cencora.com

Directrice juridique

Elizabeth Campbell
Cencora
1 West First Avenue, Conshohocken,
PA 19428, United States
Téléphone : 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Pour une assistance sur les questions de conformité, contactez :

OOC@cencora.com

Pour une assistance en matière de confidentialité, contactez :

privacy@cencora.com

La ligne d'assistance de Cencora pour signaler des informations par pays

États-Unis	1.855.214.1479				
Argentine	0800.345.3121	Grèce	800.848.1693	Pologne	800.005.040
Australie	1800961479	Hong Kong	800.963.987	Portugal	800.180.750
Autriche	0800.232959	Hongrie	80.088.476	Roumanie	0800.360.159
Belarus	Signalements en ligne uniquement	Inde	000.800.919.1226	Russie	8.800.100.63.45
Belgique	0800.76.276	Irlande	1800851273	Serbie	Signalements en ligne uniquement
Brésil	0800.000.0475	Israël	1.809.399.871	Singapour	800.852.6921
Bulgarie	080046249	Italie	800.729.258	République slovaque	0800.002.632
Canada	1.855.214.1479	Japon	0800.500.5703	Slovénie	Signalements en ligne uniquement
Chili	800.914.302	Kazakhstan	Signalements en ligne uniquement	Afrique du Sud	080.098.8815
Chine	400.120.0546	Kenya	0800.211.225	Espagne	900.998.491
Colombie	01.800.5190402	Corée du Sud	080.880.0362	Suède	020.12.70.35
Costa Rica	800.460.0028	Lettonie	Signalements en ligne uniquement	Suisse	0800.225.153
Croatie	0800.790.011	Lituanie	8.800.00.314	Taiwan	00801.49.1609
République tchèque	800.810.924	Macédoine	Signalements en ligne uniquement	Thaïlande	1800014575
Danemark	80.83.02.60	Malaisie	1.800.81.2630	Turquie	0800.621.2383
Équateur	1800001590	Mexique	800.681.9279	Ukraine	0800.801.419
Égypte	Signalements en ligne uniquement	Pays-Bas	0800.0227093	Émirats arabes unis	Signalements en ligne uniquement
Finlande	0800.412008	Nouvelle-Zélande	0800.633.145	Royaume-Uni	0808.196.5791
France	0.800.90.94.74	Norvège	800.62.319	Uruguay	000.413.598.3951
Géorgie	Signalements en ligne uniquement	Pérou	0800.78126	Venezuela	0212.3357785
Allemagne	0800.1819284	Philippines	1800.1.322.0345	Viêt Nam	Signalements en ligne uniquement

Signalements en ligne

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Attestation de réception et de compréhension

J'atteste avoir reçu le Code de déontologie et de conduite des entreprises de Cencora.

Je comprends que le Code établit les politiques de Cencora et, en signant ci-dessous, je certifie que je comprends les dispositions du Code.

Je comprends qu'en cas de doute sur les mesures à prendre, j'ai le droit et la responsabilité de demander conseil sur tout problème de déontologie et de conformité.

Je comprends que je peux immédiatement signaler toute violation connue ou suspectée à mon superviseur, au responsable de la conformité de ma filiale ou de mon groupe opérationnel, à la responsable de la conformité, à l'équipe juridique, lorsque la loi applicable le permet.

Je comprends en outre que je peux également signaler des violations connues ou suspectées de manière anonyme en utilisant le portail SpeakUp ou par téléphone, aux numéros indiqués dans le Code.

Signature

Nom en caractères d'imprimerie

Date

Identifiant de l'employé

Société de Cencora / Lieu
