

cencora

**Código ético
y de conducta
empresarial
del 2025**

Acerca de este Código

El Código tiene como objetivo ser una guía general para desempeñar nuestras obligaciones y actividades de conformidad con principios éticos adecuados.

4	El compromiso de Cencora
5	Bienvenido
6	Alcance
7	Cumplimiento
8	Principios rectores
10	Pautas y denuncias
18	Conducta ética
28	Cumplimiento de las leyes
36	Protección y uso adecuado de los activos de la Compañía
40	Respeto y seguridad de los integrantes del equipo
44	Responsabilidad sobre el cumplimiento del Código
48	Contactos relacionados con las pautas o las denuncias de conformidad con el Código
51	Reconocimientos

Nuestro compromiso



Bob Mauch
Presidente y director ejecutivo

A medida que Cencora crece como organización global, nuestra responsabilidad colectiva de conducirnos a nosotros mismos y a nuestra empresa de manera ética y honesta también continúa creciendo. Al mismo tiempo, seguir cumpliendo se está volviendo cada vez más complejo, ya que las leyes, regulaciones y políticas que debemos cumplir también evolucionan. Por eso es de vital importancia que cada integrante del equipo se tome el tiempo para revisar de cerca el Código ético y de conducta empresarial de este año y volver a comprometerse a defender el Código como parte de nuestra cultura de cumplimiento.

Con frecuencia hablamos de poner a nuestros clientes y a sus pacientes en el centro de todo lo que hacemos, y eso requiere que realicemos negocios con el más alto nivel de integridad. Todos los días en todo el mundo, los integrantes de nuestro equipo trabajan con clientes, proveedores, partes interesadas y entidades reguladoras, y es imperativo que realicemos transacciones comerciales con integridad y honestidad. El Código proporciona el marco necesario para el funcionamiento de nuestro negocio y define nuestros principios rectores.

En nombre del equipo de liderazgo y la junta directiva de Cencora, me gustaría agradecerle por todas las formas en que vive los principios descritos en el Código. Completar su capacitación anual y revisar el Código son dos formas importantes en las que puede hacer su parte para mantener la cultura de cumplimiento de Cencora. También es de vital importancia que utilice el programa SpeakUp (Exprésese) si tiene alguna inquietud sobre cualquier comportamiento o actividad que parezca poco ético, inapropiado o que no se ajuste a los principios clave de nuestro Código.

Gracias por su compromiso continuo con el cumplimiento, la toma de decisiones éticas y nuestro propósito común.

Bienvenido



Jennifer E. Dubas
Vicepresidenta sénior y directora de cumplimiento

Estimados integrantes del equipo:

Mientras nos embarcamos en otro año fiscal defendiendo nuestra cultura de cumplimiento en Cencora, quiero tomarme un momento para agradecerles por su compromiso con la responsabilidad, la integridad y la honestidad dentro de nuestra organización. Anualmente, actualizamos el Código para reflejar los cambios en las leyes, regulaciones y políticas y alineamos el Código con nuestros objetivos comerciales y la estructura de la empresa. Su cumplimiento del Código como integrante del equipo de Cencora sirve como base de nuestro programa de cumplimiento.

Nuestra cultura de cumplimiento comienza con usted. El valor del Código crece a medida que lo incorpora a su trabajo diario.

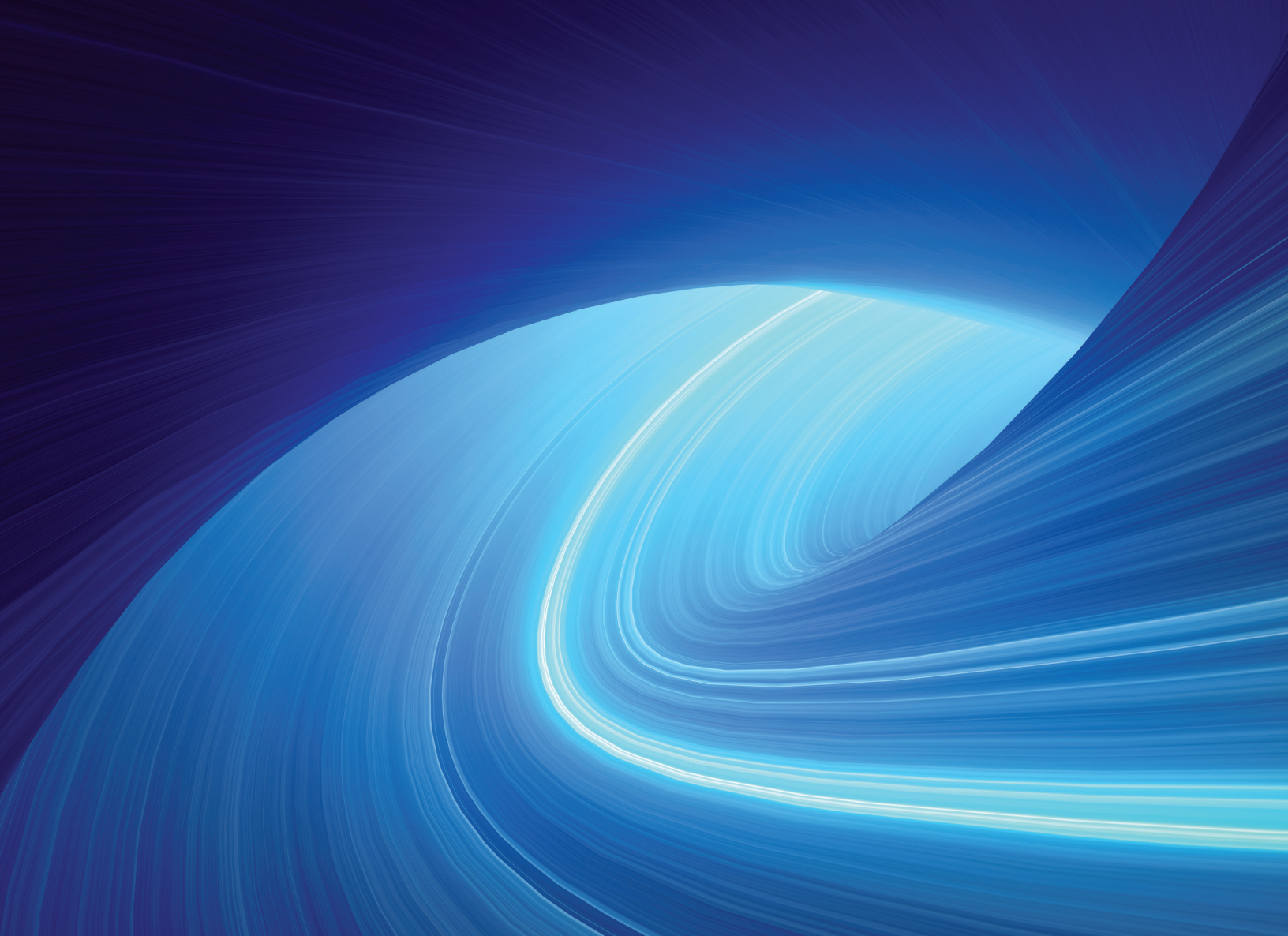
Estamos ansiosos por asociarnos con usted. Si bien el Código es un recurso fundamental, la red global de funcionarios de cumplimiento, profesionales de privacidad, colegas de funciones de aseguramiento y defensores de cumplimiento de Cencora están disponibles para respaldar sus esfuerzos por incorporar los principios de nuestro Código en sus actividades comerciales y ayudarlo a promover una cultura de cumplimiento que refleje nuestro propósito y principios rectores.

El Código define quiénes somos y cómo llevamos a cabo negocios en Cencora. Es un privilegio para nosotros colaborar y capacitarlo para interactuar con clientes, proveedores, vendedores, colegas y partes interesadas en alineación con nuestros valores fundamentales y al mismo tiempo cumplir con las leyes y regulaciones pertinentes.

Exprésese y sea escuchado. Garantizar un cumplimiento sólido en todo Cencora es una responsabilidad colectiva y es imperativo que utilice el programa SpeakUp (Exprésese) si tiene conocimiento de un posible comportamiento poco ético, irregularidades, conducta indebida o acciones que entren en conflicto con nuestro Código o cualquier Política de cumplimiento de Cencora. Tenemos una política de no represalias, por lo que puede estar seguro de que su voz será escuchada si denuncia una posible irregularidad de buena fe.

Gracias por revisar y reafirmar su compromiso con el Código, completar los requisitos de capacitación anuales y comunicarse con el equipo de Cumplimiento para obtener apoyo durante todo el año. Su tiempo es valioso y apreciamos su colaboración.

Juntos, continuaremos manteniendo los más altos estándares de ética y cumplimiento en Cencora.



Cumplimiento

El Código tiene como objetivo ser una guía general para desempeñar sus obligaciones y actividades de conformidad con principios éticos adecuados y de acuerdo con todas las leyes vigentes. El Código se revisa anualmente y se actualiza según sea necesario para garantizar que siga estando en consonancia con las prácticas y los procedimientos comerciales de la Compañía.

El Código no puede abordar cada inquietud ética que pueda surgir en el curso de nuestras actividades comerciales. Se espera que le solicite orientación a su supervisor o a uno de los recursos de cumplimiento identificados en este documento cuando necesite asistencia adicional para comprender sus obligaciones éticas.

Además de cumplir con el Código, los integrantes del equipo deben cumplir con políticas adicionales, procedimientos y otra orientación de la Compañía según corresponda.

Por otro lado, cada compañía operativa, unidad comercial o departamento de la Compañía puede contar con políticas y procedimientos adicionales que aclaren sus obligaciones éticas y legales en mayor detalle.

En ocasiones, recibirá capacitación sobre cumplimiento relativa a determinados aspectos del Código, y otras políticas y otros procedimientos de la Compañía.

El Código no tiene como objetivo crear, y efectivamente no crea, un contrato de empleo ni una garantía de empleo continuo.

Alcance

Como una de las compañías farmacéuticas más importantes a nivel mundial, Cencora, incluidas sus subsidiarias y filiales (la Compañía), asume el compromiso de cumplir sus objetivos comerciales con los estándares éticos más altos y de cumplir con todas las leyes, regulaciones y normas vigentes. Como parte de este compromiso, la Compañía ha adoptado este Código ético y de conducta empresarial.

Se espera que todos los directores, ejecutivos e integrantes del equipo de la Compañía (a los que se refiere simplemente como "integrantes del equipo" en este Código) comprendan y acaten los estándares legales y principios éticos establecidos en este Código, se comporten con el más alto nivel de integridad y honestidad, y cumplan con todas las leyes, regulaciones y normas vigentes.



Principios rectores

El Código refleja el compromiso de la Compañía con nuestro propósito compartido:

Estamos unidos en nuestra responsabilidad de crear futuros más saludables.

Para cumplir con este propósito, nos guiamos por los siguientes principios:

Priorizar a las personas.

Nuestra prioridad son la salud y el bienestar de las personas, tanto dentro como fuera de Cencora.

- permitir a los integrantes del equipo destacarse y desarrollar carreras profesionales gratificantes
- escuchar y asegurarse de que las personas se sientan escuchadas
- conectar con los clientes y socios de manera personal y auténtica
- hacer su trabajo teniendo en cuenta al cliente y al paciente

Ser parte de la solución.

Se alienta a todas las personas a que aporten nuevas ideas.

- estar listos para experimentar y crear
- preferir la acción por sobre la complacencia
- aceptar el progreso
- saber que nuestras ideas más poderosas se generan cuando estamos unidos

Celebrar la individualidad. Actuar en conjunto.

Valoramos la contribución de todos en nuestra aspiración por lograr metas compartidas bajo un mismo propósito.

- buscar perspectivas diversas y globales
- eliminar el aislamiento
- ofrecer a todos un foro donde contribuir
- fomentar la colaboración

Pensar en grande. Ser humildes.

Buscamos innovar y resolver nuevos problemas sabiendo que el éxito no está garantizado ni debe darse por sentado.

- tener confianza en nuestra capacidad de triunfar
- apreciar la importancia y el privilegio de nuestro trabajo
- asumir riesgos informados y calculados
- aceptar los fracasos y seguir adelante

Decir la verdad. Y decirla rápido.

Operamos con transparencia y respeto en todos los aspectos de nuestro trabajo.

- comunicarse de manera abierta y honesta
- responsabilizarse por sus acciones
- estar dispuestos a tener conversaciones difíciles
- hacerse cargo de los errores y avanzar con empatía y altura

Unirse en torno a nuestros clientes.

Nuestra función primordial en la industria de la atención médica requiere que cada uno de los integrantes del equipo trabaje teniendo en cuenta al cliente y al paciente.

- reconocer que todos tenemos un impacto en el cliente
- comprender la urgencia y la importancia de las necesidades de nuestros clientes
- saber que cada momento, grande o pequeño, puede marcar la diferencia



10

Pautas y denuncias

Se espera que todos los integrantes del equipo cumplan estos principios claves de conducta ética. Para asegurar que la Compañía siga operando de conformidad con el Código y en cumplimiento de todas las leyes vigentes, la Compañía requiere que cada integrante del equipo denuncie oportunamente ante la Compañía cualquier presunta infracción del Código y de las leyes, regulaciones y normas que se apliquen a la Compañía o de la política de la Compañía.

Existen varias maneras de plantear inquietudes a la Compañía. El programa de cumplimiento de Cencora se aplica para garantizar que no haya castigos ni represalias contra ningún integrante del equipo por plantear una inquietud ética de buena fe.

Si tiene una pregunta sobre el Código, las políticas, los procedimientos u otras pautas de la Compañía, si necesita ayuda sobre cómo cumplirlos en una situación específica, si tiene inquietudes sobre algún aspecto de las operaciones de la Compañía, o si sospecha o toma conocimiento de cualquier actividad indebida o infracción reales o presuntas del Código u otras políticas de la Compañía, debe comunicarse inmediatamente con cualquiera de los siguientes recursos:

- Su supervisor
- Sus líderes de cumplimiento y/o asuntos jurídicos
- El director de cumplimiento
- La Oficina de Cumplimiento, escribiendo a oooc@cencora.com
- El director de asuntos jurídicos

Puede comunicarse con el director de cumplimiento:

Jennifer Dubas
Directora de cumplimiento
1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428
Teléfono: 610.727.7329
jennifer.dubas@cencora.com

Puede comunicarse con el director de asuntos jurídicos:

Elizabeth Campbell
Directora de asuntos jurídicos
1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428
Teléfono: 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Consultas y denuncias anónimas

La Compañía también proporciona una línea directa de denuncias disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. La línea directa se llama "SpeakUp" (Exprésese) y se proporciona a través de NAVEX, un tercero que gestiona el programa SpeakUp (Exprésese). Exprésese si se percata de posibles comportamientos poco éticos, irregularidades, conducta indebida o acciones que entren en conflicto con nuestro Código ético y de conducta empresarial o con cualquier Política de cumplimiento de Cencora. Si la ley del país lo permite, puede realizar denuncias o consultas anónimas sobre asuntos éticos al comunicarse con:

Información para denuncias sobre Cencora por país

Estados Unidos	1.855.214.1479				
Argentina	0800.345.3121	Grecia	800.848.1693	Portugal	800.180.750
Australia	1800961479	Hong Kong	800.963.987	Rumania	0800.360.159
Austria	0800.232959	Hungría	80.088.476	Rusia	8.800.100.63.45
Bielorrusia	Solo en línea	India	000.800.919.1226	Serbia	Solo en línea
Bélgica	0800.76.276	Irlanda	1800851273	Singapur	800.852.6921
Brasil	0800.000.0475	Israel	1.809.399.871	República Eslovaca	0800.002.632
Bulgaria	080046249	Italia	800.729.258	Eslovenia	Solo en línea
Canadá	1.855.214.1479	Japón	0800.500.5703	Sudáfrica	080.098.8815
Chile	800.914.302	Kazajistán	Solo en línea	Corea del Sur	080.880.0362
China	400.120.0546	Kenia	0800.211.225	España	900.998.491
Colombia	01.800.5190402	Letonia	Solo en línea	Suecia	020.12.70.35
Costa Rica	800.460.0028	Lituania	8.800.00.314	Suiza	0800.225.153
Croacia	0800.790.011	Macedonia	Solo en línea	Taiwán	00801.49.1609
República Checa	800.810.924	Malasia	1.800.81.2630	Tailandia	1800014575
Dinamarca	80.83.02.60	México	800.681.9279	Turquía	0800.621.2383
Ecuador	1800001590	Países Bajos	0800.0227093	Ucrania	0800.801.419
Egipto	Solo en línea	Nueva Zelanda	0800.633.145	Emiratos Árabes Unidos	Solo en línea
Finlandia	0800.412008	Noruega	800.62.319	Reino Unido	0808.196.5791
Francia	0.800.90.94.74	Perú	0800.78126	Uruguay	000.413.598.3951
Georgia	Solo en línea	Filipinas	1800.1.322.0345	Venezuela	0212.3357785
Alemania	0800.1819284	Polonia	800.005.040	Vietnam	Solo en línea

Denuncias en línea

cencoraspeakup.ethicspoint.com

El programa SpeakUp (Exprésese) brinda la oportunidad de denunciar de manera anónima incidentes que involucren conductas inapropiadas, ilegales o discriminatorias reales o presuntas (p. ej., fraude, robo, discriminación, infracciones de las políticas de cumplimiento, los programas de seguridad o las regulaciones, incluidas las emitidas por la Administración de Alimentos y Medicamentos (Food and Drug Administration, FDA) de los EE. UU., la Administración para el Control de Drogas (Drug Enforcement Agency, DEA), los requisitos del programa gubernamental de atención médica, las inquietudes antimonopolio y las infracciones de la política de violencia en el lugar de trabajo o las infracciones de la política de prohibición de represalias). Las denuncias pueden presentarse de forma anónima.

A cada persona que presenta una denuncia se le brinda la oportunidad de verificar el estado de la denuncia. El portal de SpeakUp (Exprésese) también puede utilizarse para ayudarlo con sus preguntas o inquietudes acerca del Código y cómo este se aplica a sus actividades cotidianas.

Investigación y resolución de denuncias

Cencora toma con seriedad las inquietudes éticas y de cumplimiento que se denuncian. Todas las denuncias de posibles infracciones de este Código, de la política y los procedimientos de la Compañía o de las leyes y regulaciones vigentes se investigan completa y confidencialmente de manera oportuna. Todos los integrantes del equipo deben cooperar con cualquier investigación o auditoría realizada o dirigida por la Compañía. La Compañía puede tomar medidas disciplinarias contra cualquier integrante del equipo que no coopere o impida una investigación, incluida la mentira durante una investigación.

En algunos países, puede haber una regulación específica con respecto al procedimiento de investigación para una denuncia interna que puede aplicarse. Ante cualquier duda, comuníquese con su líder local de cumplimiento y/o asuntos jurídicos.

Si una investigación confirma una presunta infracción de este Código, de la política y los procedimientos de la Compañía, o de las leyes y regulaciones vigentes, la Compañía tomará las medidas correctivas y disciplinarias adecuadas.

Cencora cuenta con un proceso de auditoría, monitoreo y evaluación de riesgos que nos permite evaluar la efectividad del Programa de cumplimiento e identificar nuevos riesgos potenciales, probar los controles existentes e implementar reparaciones según sea necesario. El director de cumplimiento evalúa periódicamente la efectividad del programa de cumplimiento, aprueba un plan de auditoría y asigna recursos para auditar los riesgos de cumplimiento y el cumplimiento de las operaciones en Cencora.

Denuncias y no represalias

La política de la Compañía prohíbe las represalias contra los integrantes del equipo que denuncien de buena fe, ante la Compañía, infracciones reales o presuntas de la ley vigente, de las regulaciones, de la política de la Compañía o de este Código. Una denuncia "de buena fe" significa que usted ha proporcionado toda la información relevante que tiene sobre el asunto y cree que es verdadera. La política de la Compañía prohíbe también las represalias contra cualquier persona por participar de buena fe en investigaciones de inquietudes de ética o cumplimiento que realice la Compañía.

Cualquier integrante del equipo de la Compañía que reciba una denuncia respecto de una infracción de la ley o este Código, o de la política o los procedimientos de la Compañía es responsable de asegurarse de que la denuncia se maneje adecuadamente y que la persona que realiza la denuncia sea tratada imparcialmente durante el proceso.

Esta obligación también se aplica con respecto a las denuncias anónimas. Se informa a todas las personas responsables de investigar una denuncia que se haya realizado a través del programa SpeakUp (Exprésese) que obra en contra de la política de la Compañía tomar represalias contra el denunciante por hacer una denuncia de buena fe, en caso de que se revele la identidad de la persona durante la investigación.

Las alegaciones de represalias se investigarán y se tomarán las medidas correctivas correspondientes si se comprueban las alegaciones. Esto puede incluir medidas disciplinarias que incluyen hasta el cese de la relación laboral de aquellos responsables de las represalias.

Si cree que se han tomado represalias contra usted o alguien que conoce por plantear una inquietud ética o de cumplimiento de buena fe, o por denunciar una infracción real o presunta de la ley, la política o los procedimientos de la Compañía, o de este Código, comuníquese con su líder local de cumplimiento y/o asuntos jurídicos, el director de cumplimiento, el director de asuntos jurídicos o el programa SpeakUp (Exprésese).

La Compañía toma muy en serio su responsabilidad de evitar represalias contra cualquier persona que denuncie una presunta infracción. Se espera que cada funcionario e integrante del equipo denuncie de inmediato cualquier presunta infracción del Código, la política o los procedimientos de la Compañía o la ley. La preocupación por las represalias no anula su obligación de denunciar una presunta infracción a la Compañía.

Los integrantes de la gerencia tienen responsabilidades adicionales

Realizar nuestras actividades comerciales con honestidad e integridad es una obligación que todos compartimos. Se espera que los integrantes de la gerencia lideren con el ejemplo y actúen como modelos a seguir. Como gerente, usted debe hacer lo siguiente:

- Crear una cultura de cumplimiento en la que los integrantes del equipo comprendan sus responsabilidades y se sientan cómodos planteando inquietudes sin temor a represalias.
- Fomentar la conducta ética y el cumplimiento de la ley liderando personalmente los esfuerzos de cumplimiento.
- Considerar los esfuerzos de cumplimiento al evaluar y recompensar a los integrantes del equipo.
- Asegurarse de que los integrantes del equipo comprendan que los resultados comerciales nunca son más importantes que la conducta ética y el cumplimiento de las políticas de Cencora.

También debe esforzarse por crear un ambiente de trabajo positivo en el que los integrantes del equipo se sientan cómodos pidiendo ayuda y planteando inquietudes sobre este Código, las políticas de la Compañía o la ley. Debe estar alerta ante cualquier situación o acción que pueda infringir la letra o el espíritu del Código o la política de la Compañía, o que pueda dañar la reputación de la Compañía. Es importante que, como integrante de la gerencia, tome medidas inmediatas para abordar dichas situaciones. Como gerente, usted debe hacer lo siguiente:

- Asegurarse de que los integrantes del equipo que supervisa comprendan sus responsabilidades en virtud del Código, las políticas de la Compañía y la ley.
- Analizar el Código con sus integrantes del equipo y reforzar la importancia de la conducta ética, el cumplimiento del Código, la política de la Compañía y la ley.
- Esforzarse por aumentar su propia competencia de liderazgo inclusivo.
- Asegurarse de que sus integrantes del equipo sepan que pueden acudir a usted con preguntas e inquietudes, sin temor a represalias, y que usted escuchará y responderá adecuadamente.
- Nunca ignorar ningún tipo de conducta indebida o represalia contra un integrante del equipo.
- Nunca tomar represalias contra un integrante del equipo por plantear preguntas o problemas, de buena fe, a personas fuera de su cadena de mando o a través del programa SpeakUp (Exprésese) de la Compañía.
- Nunca alentar ni orientar a los integrantes del equipo a lograr resultados comerciales a expensas de la conducta ética o el cumplimiento del Código, de la política de la Compañía o de la ley.
- Actuar siempre para detener las infracciones del Código, de la política de la Compañía o de la ley por parte de las personas supervisadas.
- Proporcionar asesoramiento y orientación sobre la interpretación del Código y promover los requisitos de este.

Como gerente, si se le plantea una pregunta o inquietud relacionada con el Código o la política de la Compañía, debe escuchar atentamente y prestar toda su atención al integrante del equipo. Pida aclaraciones e información adicional. Responda cualquier pregunta si puede, pero no se sienta presionado a dar una respuesta inmediata. Comuníquese con su líder local de cumplimiento y/o asuntos jurídicos o envíe la inquietud a través del programa SpeakUp (Exprésese) si necesita orientación adicional.

¿Qué sucede si usted infringe nuestro Código?

Para mantener los más altos estándares de integridad, debemos comprometernos a cumplir con nuestro Código, la política y los procedimientos de la Compañía, y las leyes y regulaciones vigentes. Las infracciones de nuestro Código no solo dañan la posición de Cencora en las comunidades a las que prestamos servicios, sino que también pueden ser ilegales. Cencora tomará las medidas correctivas o disciplinarias correspondientes en respuesta a cada caso, las cuales pueden incluir el cese de la relación laboral. Además, los integrantes del equipo involucrados pueden estar sujetos a multas gubernamentales o responsabilidad civil o penal personal.

18

Conducta ética

Evitar y denunciar el fraude

La política de la Compañía prohíbe toda forma de actividad fraudulenta. El fraude puede tomar muchas formas, pero esencialmente involucra el engaño intencional. Además de ser poco ética y una infracción de este Código, la actividad fraudulenta normalmente es ilegal y somete al infractor a una posible responsabilidad civil y/o penal. El fraude incluye, a título enunciativo pero no limitativo, lo siguiente:

- Malversar los activos de la Compañía.
- Desfalcar o cometer falsificación.
- Manejar o declarar sin autorización las transacciones de la Compañía que no cumplan con los principios contables generalmente aceptados.
- Confirmar imprecisamente y a sabiendas que el entorno de control de la Compañía opera eficazmente de conformidad con las regulaciones Sarbanes-Oxley si no lo hace.
- Falsificar registros comerciales o estados financieros de la Compañía.
- Pagar coimas a clientes o posibles fuentes de recomendación para influir en el uso de medicamentos recetados distribuidos por una unidad comercial de la Compañía.

Cualquier acto de fraude corroborado dará como resultado medidas disciplinarias graves que incluyen hasta el cese de la relación laboral de los integrantes del equipo involucrados en la transacción y el posible enjuiciamiento penal.

Negociación justa

Los integrantes del equipo deben negociar de manera justa con clientes, proveedores y competidoras de la Compañía y entre ellos. Ningún integrante del equipo debe tomar una ventaja injusta de otra persona mediante la manipulación, la ocultación, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos sustanciales ni ninguna otra práctica de negociación injusta. Los integrantes del equipo deben tener cuidado de evitar realizar cualquier declaración falsa, engañosa o menospreciativa acerca de nuestros competidores.

Se espera que los integrantes del equipo cumplan con las leyes antimonopolio y de competencia vigentes de los países en los que la Compañía realiza sus negocios. Si su trabajo implica ventas, comercialización, promoción, compras o aprovisionamiento, es importante que comprenda cómo las leyes antimonopolio y de competencia afectan su trabajo diario, y evite conductas que incluso podrían sugerir una infracción.

Las leyes de competencia pueden ser difíciles de comprender, y las infracciones conllevan sanciones graves, tanto civiles como penales, para los integrantes del equipo involucrados y para Cencora. Si su trabajo implica ventas, comercialización, promoción, compras o aprovisionamiento, debe familiarizarse con estas leyes y comprenderlas según se apliquen a su trabajo. Para obtener más información o si tiene preguntas sobre las reglas específicas que se aplican a su negocio, comuníquese con el director de asuntos jurídicos, el director de cumplimiento o el líder de cumplimiento y/o asuntos jurídicos de Cencora que respalda su negocio.

Evitar conflictos de intereses

Para mantener la reputación de Cencora, debemos estar atentos a cualquier situación que pueda crear un conflicto de intereses, ya sea real o percibido. Cada integrante del equipo debe evitar cualquier situación que pudiera afectar su capacidad de tomar decisiones objetivas en nombre de la Compañía o que tenga la apariencia de crear un posible conflicto entre los intereses de la Compañía y sus intereses personales.

A modo de ejemplo, ningún integrante del equipo deberá realizar ninguna acción que:

- directa o indirectamente compita, o parezca competir, o promover la competencia con los intereses comerciales de la Compañía
- interfiera en las relaciones contractuales de la Compañía a través de actividades comerciales personales
- afecte o menosprecie la reputación de la Compañía

Puesto que la Compañía realiza negocios con muchos organismos gubernamentales, está sujeta a leyes y regulaciones estrictas que prohíben el cabildeo y otras actividades con empleados y funcionarios gubernamentales que puedan crear un conflicto de intereses.

Los conflictos de intereses podrían incluir lo siguiente:

- Desempeñarse como ejecutivo o director de otra compañía que hace negocios o compite con Cencora, o tener interés de propiedad en esa compañía.
- Participar personalmente en cualquier transacción que involucre a la Compañía o sus subsidiarias y que pueda perjudicar la representación objetiva e imparcial de la Compañía por parte del integrante del equipo.
- Especular o hacer negocios con bienes, mercancías o productos requeridos, negociados o vendidos por la Compañía.
- Tener un familiar con interés de propiedad en otra compañía que haga negocios o compita con Cencora.
- Usar la información de Cencora para su propio beneficio personal, para beneficiar a un familiar u otra compañía para la cual usted se desempeña como funcionario o director, o en la que tiene un interés financiero.
- Participar en transacciones comerciales para su propio beneficio personal en función de información o relaciones desarrolladas como integrante del equipo de Cencora.
- No revelar que usted está estrechamente relacionado con alguien, como un proveedor o cliente, que ha buscado o busca actualmente un acuerdo financiero con Cencora.
- Haber desempeñado funciones como empleado de una agencia gubernamental o tener un pariente cercano que actualmente es o haya sido empleado de una agencia gubernamental.

Evitar intereses comerciales relacionados

Excepto en el caso de la posesión de valores cotizados en la bolsa (y, en el caso de un director, el servicio en otra junta directiva), los integrantes del equipo tienen prohibido contar con una participación financiera personal en cualquier organización comercial o particular que proporcione mercancía, suministros, bienes o servicios a la Compañía. Esto incluye arreglos para recibir préstamos (que no sean préstamos bancarios), comisiones, regalías, propiedades, acciones o cualquier artículo de valor de tales entidades.

Los integrantes del equipo además tienen prohibido realizar negocios de la Compañía con una organización comercial en la que un familiar cercano del integrante del equipo tenga una participación mayor al 5 %, sin el consentimiento previo de la Compañía.

Los integrantes del equipo con responsabilidades de compras, incluidas la compra, la venta o el arrendamiento de materiales o servicios en nombre de la Compañía, deben prestar especial atención a las relaciones con los proveedores, concesionarios y distribuidores, y deben divulgar cualquier relación personal o familiar con tales entidades a la Oficina de Cumplimiento a través del Informe electrónico de divulgación de conflictos de intereses en el portal de SpeakUp (Exprésese) o Centro.

Otro empleo

Los ejecutivos e integrantes del equipo no deberán, sin el consentimiento previo por escrito de la Compañía, aceptar un empleo fuera de la Compañía ni acordar desempeñarse en una Junta Directiva (o en un puesto externo similar) que pueda representar un conflicto de intereses para sus responsabilidades con la Compañía. Tener otro empleo o desempeñarse en una Junta de otra entidad podría suponer un conflicto de intereses si, al aceptar el otro empleo o comprometerse como miembro de la Junta, usted no pudiera dedicar el tiempo y la atención necesarios a su trabajo con Cencora, si compitiera de manera directa con Cencora o si utilizara activos o información confidencial de Cencora para beneficiar dicha actividad externa.

Los integrantes del equipo deben divulgar y discutir con su gerente cualquier empleo externo o membresía en una Junta existente o previsto. Se espera que los gerentes consideren si el empleo externo o la membresía en una Junta pueden plantear un posible conflicto de intereses, en consulta con la Oficina de Cumplimiento si tienen alguna pregunta. Si el gerente determina que puede existir un posible conflicto de intereses, el integrante del equipo debe buscar la aprobación escrita adecuada de la Oficina de Cumplimiento completando un Informe de divulgación de conflictos de intereses en el portal de SpeakUp (Exprésese) o Centro. No seguir este proceso de divulgación y/o aprobación puede resultar en medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Prácticas de comercialización: promoción veraz y precisa

Un componente importante del compromiso de larga data de Cencora de operar nuestro negocio con ética e integridad es la precisión y veracidad de nuestros materiales de comercialización y otras comunicaciones. Todos los materiales y comunicaciones de comercialización de Cencora cumplirán con los siguientes estándares:

- Representarse a usted mismo y a Cencora con integridad, y proteger nuestra reputación como una organización ética y confiable.
- Hacer únicamente declaraciones veraces, precisas y no engañosas sobre los bienes, servicios y precios de Cencora.
- Cualquier afirmación debe estar debidamente respaldada por evidencia médica, científica o de otro tipo apropiada.
- No hacer afirmaciones engañosas relacionadas con los posibles impactos ambientales o sociales de una oferta de productos o servicios de Cencora.
- Promover los beneficios de los productos o servicios de Cencora y nunca menospreciar ni hacer declaraciones falsas o engañosas sobre los competidores de Cencora.
- No utilizar publicidad comparativa engañosa, injusta o que no se pueda respaldar.
- Nunca intentar interferir indebidamente en la integridad de la relación entre los pacientes y los profesionales de atención médica y la independencia de las decisiones de atención médica tomadas por esos profesionales.

Todos los materiales de comercialización de Cencora cumplirán con los requisitos de este Código, la Política de comercialización de Cencora (OOC-22), incluidos los procesos de revisión y aprobación establecidos en la Política OOC-22, todas las demás políticas de Cencora vigentes, así como todas las leyes y regulaciones vigentes.

Obsequios, comidas y otras hospitalidades

Intercambio de obsequios con clientes/proveedores

La Compañía y sus integrantes del equipo no deben ofrecer ni brindar obsequios ni otros incentivos para influenciar de manera indebida las relaciones o los resultados comerciales. Los integrantes del equipo no ofrecerán, solicitarán ni le aceptarán beneficios personales, directa o indirectamente, a ninguna persona que haga o busque hacer negocios con la Compañía, a cambio de la compra, la recomendación o un acuerdo de compra de productos o servicios, o un compromiso para continuar comprando productos o servicios. Otorgar o recibir pagos en efectivo o equivalentes de efectivo (como tarjetas de regalo o certificados de regalo) está prohibido.

Comidas de negocios y hospitalidades

A excepción de las restricciones que se describen más adelante, que rigen cuando se trata con empleados gubernamentales y/o profesionales de atención médica, y de acuerdo con los requisitos vigentes de cualquier política y procedimiento específico vigente de la unidad comercial, los integrantes del equipo pueden pagar por gastos razonables de comidas, refrigerios y/o entretenimiento por motivos comerciales a clientes y proveedores, o recibirlos de estos, siempre y cuando:

- Sean contraídos solamente de manera ocasional.
- No los hayan requerido o solicitado el cliente, proveedor o empleado.
- No tengan por objeto afectar las decisiones comerciales, o que se pudiera interpretar razonablemente de ese modo.
- Sean en un entorno y de una naturaleza que sea propicio para la discusión de negocios y no sean lujosos, excesivos o inapropiados.

Los integrantes del equipo deben dirigir a su líder local de cumplimiento y/o asuntos jurídicos cualquier pregunta sobre si se permiten comidas de negocios u ofertas de hospitalidad en virtud de este Código y las políticas vigentes de Cencora.

Intercambio de obsequios, comidas de negocios y hospitalidad comercial con profesionales de atención médica

Los integrantes del equipo pueden proporcionar comidas de negocios y otras hospitalidades comerciales a profesionales de atención médica, que incluyen ejecutivos de compras de hospitales o farmacias que no sean propiedad del gobierno, únicamente en circunstancias limitadas y de acuerdo con las políticas y los procedimientos específicos vigentes de la unidad comercial. Los integrantes del equipo no pueden ofrecer obsequios a profesionales de atención médica o integrantes de su personal a menos que dichos obsequios cumplan con los requisitos de este Código y cualquier política vigente de Cencora y estén aprobados previamente por la Oficina de Cumplimiento. Ocasionalmente, los integrantes del equipo pueden proporcionar a los profesionales de atención médica un artículo que sea exclusivamente relevante para el ejercicio de la medicina o la farmacia que sea económico, razonable y esté aprobado por la Oficina de Cumplimiento. Además, al planear u organizar cualquier enseñanza médica complementaria u otro seminario o sesión de capacitación similares para profesionales de atención médica, los integrantes del equipo deben cumplir con las políticas y los procedimientos específicos vigentes de la unidad comercial. Asimismo, deben comunicarse con el líder de cumplimiento y/o asuntos jurídicos que respalda su negocio para recibir orientación, a fin de asegurarse de que las actividades cumplan con todas las pautas vigentes de la industria.

Intercambio de obsequios, comidas de negocios y hospitalidad comercial con empleados gubernamentales

Las hospitalidades a funcionarios gubernamentales por parte de integrantes del equipo están estrictamente reguladas por leyes, regulaciones y normas. La política de Cencora prohíbe brindar obsequios u hospitalidad a funcionarios gubernamentales sin previo aviso y aprobación de la Oficina de Cumplimiento. El proceso de aprobación previa y otra información sobre las negociaciones adecuadas con funcionarios gubernamentales se describen en las políticas y los procedimientos vigentes de la unidad comercial. Para obtener orientación adicional sobre este importante tema, comuníquese con su líder local de cumplimiento y/o asuntos jurídicos.

Donaciones y patrocinios

Las donaciones, los patrocinios de clientes o de la industria, los premios de sorteos y los regalos tienen ciertas implicaciones impositivas y restricciones legales o regulatorias, y deben realizarse de acuerdo con las políticas y los procedimientos aplicables de la unidad comercial. El patrocinio de eventos filantrópicos y comerciales apropiados relacionados con la industria debe ser aprobado por su gerente y no debe entrar en conflicto con este Código. Los patrocinios de la industria que pudieran percibirse como un posible conflicto de intereses o que puedan entrar en conflicto con cualquier otro requisito de este Código deben presentarse ante la Oficina de Cumplimiento para su revisión mediante el Informe de divulgación de conflictos de intereses. Cuando tenga dudas, comuníquese con la Oficina de Cumplimiento a oooc@cencora.com.

P: Mi unidad comercial desea patrocinar un evento de caridad organizado por uno de nuestros clientes. ¿Es necesario que solicitemos la aprobación de la Oficina de Cumplimiento?

R: Sí. Los patrocinios de eventos relacionados con clientes o la industria que pudieran percibirse como posibles conflictos de intereses o que pudieran entrar en conflicto con los requisitos de este Código u otras políticas de Cencora deben ser revisados y aprobados antes del compromiso con el patrocinio por parte de la Oficina de Cumplimiento y la Organización de Ciudadanía Corporativa de Cencora.

Otorgamiento de obsequios al personal de la Compañía por parte de esta

Todos los obsequios por aniversario de servicio y los reconocimientos o premios por desempeño se gestionan a través de True Blue, el programa de reconocimiento integral de Cencora en Centro. En negocios o áreas geográficas específicos donde el programa True Blue no está disponible, se pueden utilizar programas locales equivalentes. Los artículos procesados a través de True Blue o cualquier programa local alternativo, requerirán aprobación de la gerencia, pero no requerirán la aprobación de la Oficina de Cumplimiento.

Se pueden dar obsequios, realizar favores y otorgar pagos por eventos que corran por cuenta de la Compañía a los integrantes del equipo si cumplen con las políticas y los procedimientos específicos de la unidad comercial. Los obsequios al personal de la Compañía deben cumplir con las leyes vigentes y las normas de conducta que se establecen en este Código.

Las preguntas sobre el intercambio apropiado de obsequios u otros beneficios entre integrantes del equipo de la Compañía deben tratarse con su supervisor.

P: Quisiera entregarle un iPad a un integrante de mi equipo como reconocimiento por su desempeño el mes pasado. ¿Necesito presentar una solicitud de aprobación a través de la Oficina de Cumplimiento?

R: Esta pregunta tiene dos partes. En primer lugar, el iPad no es un "obsequio" porque se le proporciona al integrante del equipo como reconocimiento por su desempeño. Es un tipo de compensación. En segundo lugar, los reconocimientos y premios por desempeño deben gestionarse a través de True Blue o el procedimiento local relevante donde True Blue no esté disponible.

Contribuciones a partidos o candidatos políticos

En ningún caso la Compañía exigirá directa o indirectamente que los integrantes del equipo contribuyan al Comité de Acción Política de Cencora, partidos políticos o candidatos para cargos políticos públicos.

Cencora alienta a los integrantes del equipo para que participen en el proceso político de forma individual, pero la actividad política personal debe realizarse durante su tiempo libre y por cuenta propia. Es esencial que no dé la impresión de que actúa en nombre de la Compañía o que la representa de algún otro modo al realizar actividad política personal. Los integrantes del equipo no pueden usar los bienes ni el tiempo de la Compañía para participar en actividad política personal.

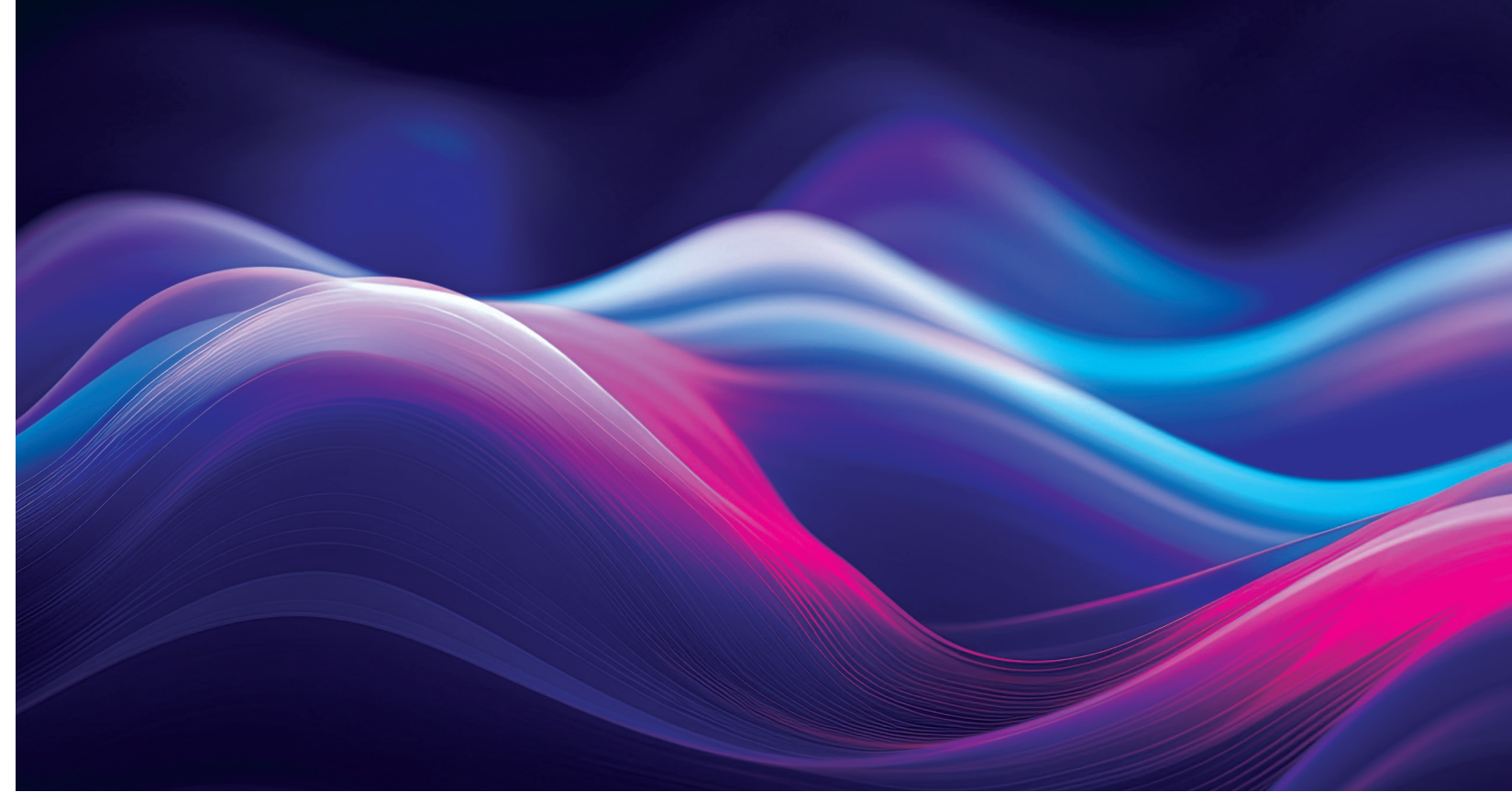
Contratos gubernamentales

La Compañía realiza negocios con muchos organismos, funcionarios y empleados gubernamentales, incluidos hospitales y agencias gubernamentales federales, estatales y locales de los EE. UU. La Compañía también realiza negocios con agencias, funcionarios y empleados gubernamentales en otros países distintos de los EE. UU. Dada la doble función de los gobiernos como reguladores y clientes del negocio de la Compañía, es fundamental que los integrantes del equipo cumplan con las diversas leyes, regulaciones y principios vigentes sobre la contratación gubernamental en la ubicación pertinente. Consulte el Código ético y de conducta empresarial de contrataciones gubernamentales, para obtener orientación adicional.

Se aplican normas y regulaciones especiales al hacer negocios con agencias y funcionarios gubernamentales federales, estatales y locales de los EE. UU., e internacionales, así que debe tomar medidas adicionales para comprender y cumplir con los requisitos de la agencia de la cual solicita negocios.

Cuando trate con funcionarios y empleados gubernamentales, evite cualquier conflicto de intereses o conducta que pueda tener una apariencia indebida. Está prohibido cualquier intento, incluso si se hace con buena intención, de influenciar a un funcionario o empleado gubernamental por medio de pagos, obsequios u otros favores de acuerdo con las leyes de diversos países, incluidas la Ley contra el Soborno del Reino Unido y la ley antisoborno y anticorrupción de los EE. UU., conforme se tratan en este Código. Asimismo, según se establece en mayor detalle más adelante en este Código, usted no puede ofrecer ningún artículo de valor a ninguna persona o entidad para inducirla a comprar, recomendar la compra, o hacer una recomendación para cualquier tipo de bien o servicio de atención médica cuyo pago pueda derivarse, en todo o en parte, de Medicare, Medicaid o un programa gubernamental similar para el pago por la atención médica en los EE. UU. u otro país.

También debe asegurarse de que sus registros de relaciones comerciales con agencias y entidades gubernamentales sean completos y precisos, y de no presentar reclamaciones de pagos imprecisas u otras reclamaciones indebidas al gobierno ni ocasionar que lo haga la Compañía.



La falta de cumplimiento de estas leyes, regulaciones y principios podría someter a la Compañía y a los integrantes del equipo individuales a multas y sanciones administrativas, civiles o incluso penales. Asimismo, la infracción de las leyes de fraude y abuso podría ocasionar la exclusión de la Compañía o de integrantes del equipo individuales de la participación en programas federales de atención médica de los EE. UU. o programas similares en otros países.

Si tiene preguntas acerca de los procedimientos adecuados a seguir en la interacción o contratación con agencias o entidades gubernamentales, debe comunicarse con su líder local de cumplimiento y/o asuntos jurídicos.

28

Cumplimiento de las leyes

Los integrantes del equipo deben cumplir con todas las leyes, regulaciones y normas vigentes, que incluyen, a título enunciativo pero no limitativo, las que se describen en este documento.

Leyes de fraude y abuso

En los Estados Unidos, tanto las leyes federales como las estatales prohíben generalmente ofrecer o proporcionar cualquier artículo de valor a cualquier persona o entidad para inducirla a comprar, recomendar la compra, o hacer una recomendación para cualquier tipo de bien o servicio de atención médica cuyo pago pueda derivarse, en todo o en parte, de Medicare, Medicaid u otro programa federal de atención médica de los EE. UU. En muchos estados de los EE. UU., esta prohibición también se extiende a los bienes o servicios de atención médica que son reembolsados por aseguradoras comerciales o por el paciente. Existen leyes similares en otros países que prohíben las transferencias de artículos de valor a médicos/as, farmacéuticos/as u otras personas o entidades para inducir o recompensar la derivación de bienes o servicios de atención médica. Estos pagos en ocasiones se denominan "coimas". Ejemplos de pagos u otras transferencias de artículos de valor que pueden considerarse coimas ilegales en virtud de las leyes de los EE. UU. y otros países incluyen:

- Pagos iniciales en efectivo.
- Productos y servicios gratuitos.
- Reembolso de costos del personal.
- Obsequios, entretenimiento/hospitalidad o comidas lujosas.

La ley federal de los EE. UU. también prohíbe presentar, o hacer que otros presenten, reclamaciones falsas o fraudulentas para recibir pagos en virtud de programas gubernamentales como Medicare. La infracción de las leyes contra coimas y reclamaciones falsas de los EE. UU. puede resultar en graves castigos, lo que incluye sanciones civiles y penales para la Compañía y para el individuo involucrado, y la posible exclusión de programas federales de atención médica de los EE. UU. Existen sanciones similares que pueden aplicarse a las infracciones de las leyes antisoborno y de reclamaciones falsas en otros países.

La prohibición general de ofrecer incentivos a clientes y proveedores de conformidad con el estatuto federal contra coimas de los EE. UU. no se aplica a ofrecer reembolsos apropiados u otros descuentos que cumplan con los requisitos del Puerto Seguro de Descuento y cualquier otra ley o regulación vigente. Los descuentos y reembolsos son permisibles de conformidad con los requisitos del Puerto Seguro de Descuento si se identifican claramente como tales y se informa al cliente la obligación que tiene de justificar e informar adecuadamente cualquier descuento de conformidad con los requisitos de informes de las leyes de fraude y abuso.

En otros países donde Cencora hace negocios, pueden existir tipos similares de restricciones y leyes sobre reembolsos o descuentos. Si tiene preguntas sobre un acuerdo o propuesta de reembolso o descuento, comuníquese con su líder local de cumplimiento y/o asuntos jurídicos para discutirlo.

Leyes antisoborno y anticorrupción

Cencora prohíbe los sobornos, las coimas o la corrupción de cualquier tipo. Ningún integrante del equipo ni nadie que actúe en nombre de un integrante del equipo puede ofrecerle, pagarle, solicitarle o aceptarle sobornos, coimas o gratificaciones indebidas de cualquier tipo a una persona, independientemente de si esa persona es un funcionario gubernamental o un individuo particular. Cencora prohíbe a sus integrantes del equipo participar en actividades de lavado de dinero u otro uso indebido de la moneda.

Esta prohibición de sobornos, coimas y actividades corruptas, incluido el lavado de dinero, se aplica independientemente de las diferentes culturas y tradiciones comerciales en las diversas ubicaciones donde Cencora realiza negocios.

Las leyes de los Estados Unidos (a través de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero), del Reino Unido (a través de la Ley contra el Soborno de 2010) y de otros países prohíben dar, directa o indirectamente, cualquier artículo de valor a funcionarios gubernamentales o partes privadas para obtener una ventaja comercial indebida. Un soborno o una coima pueden tener distintas formas, incluidos pagos en efectivo, obsequios, comidas costosas u otros favores, como proporcionar servicios gratuitos a una persona a cambio de una decisión comercial favorable. Como parte de su compromiso con las prácticas comerciales éticas, Cencora prohíbe a sus integrantes del equipo ofrecer, autorizar, proporcionar o prometer pagar sobornos o coimas. Estas prohibiciones se aplican de igual manera a agentes, consultores y contratistas independientes que actúan en nombre de la Compañía. Los agentes, consultores y contratistas independientes deben acatar el compromiso de la Compañía con el cumplimiento de las normas antisoborno y anticorrupción, y estarán sujetos a los requisitos de diligencia debida y monitoreo en función del nivel de riesgo de cumplimiento asociado con sus actividades.

Las infracciones de las leyes antisoborno/anticorrupción pueden ocasionar juicios penales y sanciones graves para la Compañía y cualquier integrante del equipo u otra persona que participe en la infracción. Tiene la obligación de plantear cualquier práctica cuestionable que suponga inquietudes de sobornos o corrupción de inmediato al director de cumplimiento, al director de asuntos jurídicos, o denunciarla a través del programa SpeakUp (Exprésese). Tales prácticas cuestionables incluirían cualquier solicitud de soborno por parte de un funcionario gubernamental, o cualquier conducta no ética o ilegal por parte de la Compañía o cualquier integrante del equipo en relación con sobornos o coimas. Se le recomienda que busque asistencia de la Oficina de Cumplimiento, el Departamento Legal u otros recursos disponibles descritos en este Código si tiene alguna pregunta sobre si cierto tipo de conducta está permitida en virtud de las leyes antisoborno y anticorrupción que pueden aplicarse a sus actividades.

Leyes antimonopolio y de competencia

Las leyes antimonopolio y de competencia prohíben esfuerzos para limitar la competencia entre compañías que de otro modo competirían por los negocios en el mercado. Los esfuerzos y actos prohibidos incluyen la fijación de precios, la manipulación fraudulenta de licitaciones y los acuerdos de división del mercado que restrinjan injustificadamente el comercio.

Debe estar particularmente atento cuando interactúe con cualquier empleado o representante de las competidoras de la Compañía. En ningún caso debe conversar con un competidor, o realizar un acuerdo con este, en relación con lo siguiente:

- Precios o estrategias de fijación de precios
- Descuentos
- Términos de las relaciones con clientes de la Compañía
- Políticas de ventas
- Planes de comercialización
- Elección de clientes
- Asignación de clientes o áreas del mercado
- Términos contractuales y estrategias de contratación

Otras prácticas que no involucren competidores que pueden ocasionar infracciones civiles de las leyes antimonopolio y de competencia según su justificación comercial y efecto sobre la competencia. Estas prácticas incluyen las siguientes:

- Negociación exclusiva
- Ofertas de ventas ligadas/paquetes
- Restricciones sobre la reventa
- Descuentos selectivos

Debe comunicarse con el Departamento Legal si tiene alguna pregunta acerca de la legalidad de las prácticas o la conducta conforme a las leyes antimonopolio y de competencia.

Cumplimiento con respecto a los derechos humanos y prácticas laborales justas

Cencora se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones vigentes relacionadas con el cumplimiento de los derechos humanos, las prácticas laborales justas y la prohibición de la esclavitud, el trabajo forzado, el trabajo infantil, el tráfico de personas y la explotación sexual en cualquier localidad donde opere la Compañía. Cencora tiene un compromiso de larga data con los derechos humanos fundamentales y con la mejora de la vida mediante la creación de soluciones que enriquezcan las vidas de las personas a las que prestamos servicios: nuestros clientes, pacientes, proveedores, socios, integrantes del equipo y comunidades de todo el mundo.

La Compañía respalda y mantiene firmemente la dignidad y el valor de cada individuo, y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo, armonioso y diverso donde los integrantes del equipo de todos los orígenes sean tratados con equidad, dignidad y respeto. Creemos en la responsabilidad, integridad y honestidad al tratar con clientes, proveedores y entidades regulatorias. Como tal, nuestro compromiso con los derechos humanos se extiende más allá de nuestras propias operaciones en toda nuestra cadena de valor. Nuestros proveedores también deben defender los derechos humanos de los trabajadores y tratarlos con dignidad y respeto.

Cencora también tiene el compromiso de prohibir la esclavitud moderna y el tráfico de personas en sus negocios y en la cadena de suministro. Tales prácticas laborales coercitivas prohibidas pueden adoptar varias formas, lo que incluye exigir a los trabajadores que paguen honorarios de referencia por su empleo o negarles el acceso a sus documentos de identidad o inmigración.

Los integrantes del equipo y cualquier persona que trabaje en nombre de la Compañía (incluidos nuestros proveedores) nunca deben participar en el abuso de los derechos humanos en la forma de esclavitud, trabajo forzado o por obligación, castigo corporal, explotación sexual o trabajo infantil. La Compañía ha adoptado una Política de derechos humanos que está en consonancia con los principios de varios estándares reconocidos a nivel mundial y que reafirma el compromiso de la Compañía de prohibir el trabajo infantil y el trabajo forzado en todas sus formas, y de reconocer la libertad de asociación de los empleados, el derecho a la negociación colectiva y la protección contra la discriminación laboral.

Leyes y sanciones sobre el control del comercio internacional

Debido a que la Compañía ofrece productos, servicios y tecnología a destinatarios en muchos países del mundo, la Compañía debe cumplir con diversas leyes que controlan la importación y exportación de bienes. Por ejemplo, puede ser ilegal comerciar con ciertos países o con personas y entidades sujetas a sanciones comerciales. Varias leyes aduaneras también imponen restricciones a la importación y exportación de bienes a ciertos países. Si su trabajo implica el comercio con otros países, debe estar familiarizado con los procesos y requisitos que se aplican a su trabajo. Cada uno de nosotros debe estar atento para garantizar que cumplamos con las leyes y regulaciones de comercio internacional vigentes en los países donde hacemos negocios. Las consecuencias por infringir estas leyes pueden ser graves tanto para Cencora como para los integrantes del equipo involucrados.

La exportación de un producto o tecnología de un país a otro depende de muchos factores, por ejemplo la naturaleza del artículo, el país de origen y destino del artículo, y su uso final y usuario final. Es posible que se exija a la Compañía obtener licencias de importación o exportación y verificar la elegibilidad del destinatario para recibir cualquier artículo fuera del país de origen.

La Compañía también debe cumplir con todas las leyes vigentes de comercio internacional, y las sanciones y embargos económicos, lo que incluye, a título enunciativo pero no limitativo, lo siguiente:

- EE. UU., el Reino Unido, la Unión Europea u otras restricciones sobre el comercio con Irán, Cuba, Corea del Norte, Siria y otros determinados países o regiones sujetos a sanciones y embargos económicos.
- Restricciones sobre la realización de negocios con individuos o entidades que figuren en la lista de Ciudadanos Especialmente Designados mantenida por el gobierno de los EE. UU. u otras listas similares mantenidas por los EE. UU., el Reino Unido u otros gobiernos.
- Restricciones sobre la exportación de determinados productos a países o para usos finales o usuarios finales que pueden estar prohibidos conforme a la ley de los EE. UU., el Reino Unido u otra ley vigente sin las licencias necesarias.

Así como la Compañía no puede realizar negocios con personas, entidades o países no elegibles, ni la Compañía ni ninguno de sus integrantes del equipo puede solicitar que un tercero participe en esta actividad en nombre de la Compañía.

La Compañía tiene prohibido participar o respaldar aparentemente boicots contra ciertos países o compañías que no estén sancionados por el gobierno de los EE. UU. Es posible que la ley nos exija informar cualquier solicitud para participar en un boicot no sancionado a varios gobiernos. Por ese motivo, si cree que ha recibido una solicitud de boicot inapropiada o tiene alguna pregunta sobre actividades de boicot no autorizadas, es crucial que notifique al Departamento Legal o a la Oficina de Cumplimiento de inmediato.

Para obtener orientación adicional en materia de controles de importación y exportación, sanciones comerciales, embargos, leyes y regulaciones anti-boicot, o cualquier otro asunto relacionado con las leyes de comercio internacional, comuníquese con su líder local de cumplimiento y/o asuntos jurídicos.

Abuso de información privilegiada

Durante su empleo o servicio en la Compañía, puede enterarse de información esencial acerca de la Compañía que no se ha divulgado al público y que puede ser esencial para la decisión de un inversionista de comprar o vender acciones u otros valores de la Compañía. La información esencial no pública puede incluir, a modo de ejemplo, planes de fusiones o adquisiciones, estrategias de comercialización, resultados financieros u otros tratos comerciales confidenciales. Es política de la Compañía que ningún integrante del equipo:

- mientras esté en posesión de información esencial y no pública, negocie con cualquiera de los valores de la Compañía
- divulgue información esencial y no pública a otras personas fuera de la Compañía que no estén autorizadas a recibir dicha información
- recomiende la compra o venta de valores a cualquier persona basándose en información esencial y no pública

La Compañía ha adoptado períodos trimestrales de suspensión de operaciones durante los cuales los directores, ejecutivos y determinados integrantes del equipo designados no pueden comprar ni vender valores de la Compañía de conformidad con la Política sobre el abuso de información privilegiada de la Compañía.

Si tiene alguna pregunta respecto de la venta o compra propuesta de las acciones u otros valores de la Compañía, hable con el director de asuntos jurídicos o el secretario corporativo antes de realizar su operación.

Privacidad y seguridad de datos globales

Con la digitalización en aumento de la información de salud, financiera y otra información personal del empleado, los intentos de la Compañía de recopilar, proteger y eliminar la información personal de manera adecuada afrontan un escrutinio cada vez mayor de los reguladores, clientes y otras partes interesadas. Asimismo, siguen aumentando los costos legales, financieros y de reputación respecto de las violaciones de los datos altamente publicitadas, por lo que asegurar la adecuación del cumplimiento de la privacidad y seguridad de datos de Cencora ha pasado a ser una gran prioridad en todas nuestras operaciones globales.

Para guiar y supervisar adecuadamente el cumplimiento de Cencora con las leyes, regulaciones y mejores prácticas de privacidad, la Compañía ha establecido un programa de privacidad diseñado para garantizar el cumplimiento de Cencora con las leyes y regulaciones de privacidad vigentes, en particular, pero no limitativamente, la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de los Seguros Médicos (Health Insurance Portability and Accountability Act, HIPAA), el Reglamento General de Protección de Datos (General Data Protection Regulation, GDPR) y un creciente cuerpo de leyes a nivel estatal en los Estados Unidos.

Cencora tiene el compromiso de proteger la información confidencial de los integrantes del equipo, de conformidad con las leyes y regulaciones vigentes, lo que incluye, por ejemplo, datos relacionados con información médica, familiar y otra información de identificación personal. La Compañía también tiene el compromiso de proteger la información confidencial que obtenga de proveedores, clientes o terceros.

Las consultas sobre privacidad/seguridad de los datos deben dirigirse a privacy@cencora.com.

Información confidencial del paciente

Determinadas subsidiarias de la Compañía recopilan y mantienen información del paciente, o acceden a esta, por ejemplo afecciones médicas, historia clínica, historial de medicamentos e información financiera relacionada. En los Estados Unidos, usted puede usar, divulgar o discutir información específica del paciente con otros solo de acuerdo con la ley vigente (HIPAA y, en algunos casos, la ley estatal) y de acuerdo con las obligaciones contractuales vigentes que vinculan a Cencora y/o sus integrantes del equipo. Es posible que se apliquen leyes, normas o regulaciones de privacidad adicionales a nuestros integrantes del equipo cuando manejen datos de pacientes ubicados fuera de los Estados Unidos. Por ejemplo, en virtud del GDPR y leyes similares en el Reino Unido y otros países en los que Cencora realiza negocios, la información médica es una de las categorías de datos personales a la que se otorgan protecciones adicionales, y se otorgan derechos adicionales a las personas con respecto a su información médica. En consecuencia, los integrantes del equipo deben proteger cualquier información del paciente a la que tengan acceso o que esté bajo su control.

Ciertos integrantes del equipo recibirán capacitación sobre el uso de la información del paciente según sea apropiado para las responsabilidades de ese integrante del equipo. Para obtener instrucciones más detalladas sobre el uso, la divulgación y la protección de la información del paciente, consulte la Política de Privacidad de Datos de la Compañía y las Políticas y Procedimientos de Privacidad según la HIPAA o envíe un correo electrónico a privacy@cencora.com.

Auditorías e investigaciones gubernamentales

Constituye una política de la Compañía cooperar plenamente con todas las investigaciones gubernamentales. Para asegurar que todas las indagaciones e investigaciones gubernamentales se manejen de un modo coordinado y eficiente, todas las solicitudes gubernamentales de información, auditorías e investigaciones, así como la notificación de citaciones y órdenes de registro, deben informarse de inmediato al Departamento Legal para su resolución.

Factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)

Como organización, trabajamos juntos para construir sobre la base de nuestro compromiso de ser ambiental y socialmente responsables al respaldar a nuestros integrantes del equipo en el cumplimiento de nuestras metas ambientales y sociales, y al trabajar con nuestros proveedores y socios para identificar oportunidades de mejora.

Cencora tiene el compromiso de proteger la salud y el bienestar de nuestra gente y del planeta al llevar a cabo nuestro negocio de manera responsable desde el punto de vista ambiental, social y ético. Asimismo, Cencora es responsable de cumplir con las leyes y regulaciones ambientales vigentes.

Contamos con procesos implementados para gestionar de manera interfuncional el enfoque de nuestra Compañía en materia de ESG y monitorear el progreso.

Para obtener información más detallada, consulte el informe de factores ambientales, sociales y de gobernanza de Cencora en [esg.cencora.com](https://www.cencora.com/esg).

36

Protección y uso adecuado de los activos de la Compañía

Uso de los bienes de la Compañía

Cada integrante del equipo tiene una obligación de proteger los activos de la Compañía y asegurarse de que los bienes de la Compañía se utilicen para un fin comercial adecuado a beneficio de la Compañía. Los integrantes del equipo deben usar los recursos tecnológicos y de comunicación de la Compañía, lo que incluye el teléfono, el correo electrónico y los sistemas informáticos y de Internet de manera apropiada y responsable. Comuníquese con la Oficina de Seguridad de la Información para obtener orientación sobre el uso adecuado de los bienes de la Compañía, incluidos los recursos de tecnología de la información y los equipos informáticos de la Compañía.

Para obtener más detalles, consulte la Política de uso aceptable de la Compañía.

Exactitud e integridad de los registros comerciales

La Compañía se compromete a crear y mantener registros comerciales que sean exactos y completos. No se realizarán anotaciones imprecisas o engañosas en los libros y registros de la Compañía. La falsificación de cualquier registro de la Compañía queda prohibida. No se establecerán cuentas ni dinero "en negro" para ningún propósito. No se presentará información falsa o engañosa en facturas, cuentas de cobro o reclamaciones de pago enviadas a pacientes, clientes, programas de atención médica o cualquier otro pagador externo para su pago.

Cualquier integrante del equipo que tenga conocimiento o información sobre entradas falsas, fondos para sobornos o actividades fraudulentas debe informar inmediatamente esta información a su supervisor. En caso de que realizar la denuncia a su supervisor resulte inadecuado o ineficaz, o si tiene alguna pregunta sobre el uso adecuado de los activos, libros y/o registros de la Compañía, comuníquese con el líder de cumplimiento y/o asuntos jurídicos de su subsidiaria o grupo operativo, con el director de cumplimiento o con el programa SpeakUp (Exprésese).

La ley le exige a la Compañía mantener determinados tipos de registros comerciales por períodos específicos. No conservar documentos por los períodos exigidos podría someter a la Compañía a sanciones y multas, colocarla en desacato al tribunal, dar la apariencia de que obstruye la justicia o ponerla en una desventaja grave en el litigio.

Si tiene alguna pregunta acerca de las políticas de conservación de registros, comuníquese con el administrador de registros corporativos a: RecordsManagement@cencora.com.

Información confidencial

La información confidencial de negocios es un activo corporativo valioso para la Compañía que, de divulgarse inadecuadamente, podría perjudicar a la Compañía y a sus integrantes del equipo, clientes y accionistas. La información confidencial incluye, a título enunciativo pero no limitativo, datos del personal, listas de clientes, datos de precios y costos, información científica o técnica, datos de investigación, planes estratégicos, estrategias y técnicas de comercialización, procesos de datos, procedimientos, fórmulas o mejoras a estos, y software informático de propiedad exclusiva.

Todos los integrantes del equipo deben mantener el mayor grado de estricta confidencialidad de toda la información que la Compañía considere confidencial. Los integrantes del equipo no divulgarán información confidencial a ninguna persona, excepto en relación con la actividad comercial de la Compañía y para el beneficio de esta, y en estricto cumplimiento de las normas, políticas y directivas de la Compañía, o de otro modo conforme la Compañía lo permita expresamente por escrito.

Si su empleo o relación contractual con la Compañía finaliza por cualquier motivo, todavía está obligado a proteger la confidencialidad de la información que haya obtenido mientras era integrante del equipo de la Compañía. Debe mantenerla en la confidencialidad más estricta y no utilizarla para su beneficio ni el de ningún tercero.

Comunicaciones y divulgaciones empresariales

Todas las comunicaciones empresariales finalmente pueden divulgarse al público por diversos medios, lo que incluye solicitudes gubernamentales de información, litigios u otros medios. Por lo tanto, todas las comunicaciones, incluso el correo electrónico, deben redactarse de un modo profesional que, de ser revisado por un tercero, brinde una imagen favorable de la Compañía y usted. En sus comunicaciones empresariales:

- No utilice comentarios calumniosos, difamatorios, ofensivos, racistas u obscenos.
- No incluya opiniones personales negativas ni especulaciones.
- No saque conclusiones legales a menos que sea un integrante del Departamento Legal de Cencora.

La Compañía se compromete a la divulgación justa a inversionistas de conformidad con todas las leyes de valores vigentes y las regulaciones de la Bolsa de Valores de Nueva York. Todas las divulgaciones realizadas por la Compañía a nuestros accionistas o a la comunidad de inversión deben ser realizadas únicamente por personal autorizado y deben ser precisas y completas y, según corresponda, presentar justamente nuestra situación financiera y los resultados de las operaciones en todos los aspectos esenciales.

Ningún integrante del equipo debe comunicarse con los medios de comunicación respecto a los negocios, las operaciones o los clientes de la Compañía salvo conforme se haya autorizado específicamente. Cualquier solicitud de los medios de comunicación debe remitirse al vicepresidente de comunicaciones externas.

Redes sociales

Las redes sociales incluyen blogs, diarios, sitios web personales, redes sociales o sitios web de afinidad, paneles de anuncios web o salas de chat que sean propiedad de un integrante del equipo o de otra persona.

El uso de las redes sociales presenta ciertos riesgos y conlleva ciertas responsabilidades. Al usar las redes sociales, los integrantes del equipo deben ser respetuosos, honestos y precisos, y deben publicar únicamente contenido apropiado y respetuoso, que no tenga relación con la actividad comercial de la Compañía a menos que esto esté específicamente autorizado. En ningún caso un integrante del equipo podrá divulgar información confidencial o de propiedad exclusiva de Cencora en cuentas de redes sociales.

Propiedad intelectual de la Compañía

Las ideas, los descubrimientos, los desarrollos y las invenciones de los integrantes del equipo también constituyen activos corporativos valiosos de la Compañía. Por lo tanto, cada integrante del equipo debe divulgar oportunamente por escrito y en forma satisfactoria a la Compañía todas las ideas, conceptos, descubrimientos, desarrollos, invenciones, procesos, mejoras o conocimiento (en conjunto, "Propiedad intelectual") elaborados, concebidos o reducidos a la práctica por el integrante del equipo, ya sea exclusivamente o conjuntamente con otros, durante su tiempo de empleo en la Compañía, relevantes para cualquiera de los negocios de la Compañía o a cualquier trabajo que el integrante del equipo pueda hacer para la Compañía, o a su solicitud. Toda la Propiedad intelectual de la Compañía constituye la propiedad de la Compañía.

Cada integrante del equipo, al reconocer este Código ético, cede toda la Propiedad intelectual a la Compañía para el uso y el beneficio exclusivo de esta, sin remuneración adicional y deberá, durante su empleo en la Compañía y después del cese de dicho empleo por cualquier motivo, asistir a la Compañía de cualquier manera adecuada (por cuenta de la Compañía) para obtener y proteger patentes, derechos de autor u otra protección de propiedad intelectual para toda la Propiedad intelectual o parte de esta al ejecutar y entregar a la Compañía cualquier solicitud, cesión y otros instrumentos, al brindar evidencia y testimonios, y al ejecutar y entregar a la Compañía cualquier dibujo, plano, nota y especificación que la Compañía considere razonablemente necesarios.

40

Respeto y seguridad de los integrantes del equipo

Igualdad de oportunidades de empleo

La Compañía se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo de igualdad de oportunidades en el que los integrantes del equipo sean tratados con imparcialidad, dignidad y respeto. La Compañía es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades en todas sus políticas en materia de reclutamiento, contratación, transferencias, ascensos, remuneración, beneficios, despidos, reincorporaciones, y otros términos y condiciones de empleo. Deben administrarse todas las políticas independientemente de la raza, el color, la religión, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la información genética, la nacionalidad, la edad, el estado civil, la discapacidad, el estado de veterano o la pertenencia a cualquier otro grupo protegido por la ley vigente. Todas las decisiones del personal deben tomarse utilizando estándares objetivos con base en las calificaciones y el desempeño del individuo conforme se relacionen al trabajo. La Compañía también proporciona adaptaciones razonables a los postulantes e integrantes del equipo que las necesiten por motivos médicos o religiosos, según lo exija la ley.

Diversidad, equidad e inclusión

La Compañía se compromete a fomentar un lugar de trabajo global que valore la diversidad, la equidad y la inclusión, al crear vías para que cada integrante del equipo prospere, ampliar oportunidades para personas con diferentes habilidades, generar un impacto positivo en nuestras comunidades y progresar con transparencia y responsabilidad. Todos los integrantes del equipo son responsables de crear una cultura laboral de inclusión que priorice el trato equitativo, la integración de las diferencias, la toma de decisiones inclusiva, la seguridad psicológica, la confianza y el sentido de pertenencia.

Acoso/Violencia en el lugar de trabajo

La Compañía se compromete a brindar un lugar de trabajo libre de acoso e intimidación y que sea seguro para todos los integrantes del equipo. La Compañía no tolera bromas degradantes o humillantes, epítetos, intimidación, contacto verbal o físico de naturaleza sexual, u otra conducta acosadora que interfiera en el desempeño laboral de un individuo o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. La Compañía tiene una política de tolerancia cero a la violencia en el lugar de trabajo.

Abuso de sustancias

La Compañía se compromete a mantener un ambiente de trabajo sin alcohol y drogas. Debe presentarse al trabajo sin los efectos del alcohol y de las drogas ilegales. Presentarse al trabajo bajo los efectos de cualquier droga ilegal o el alcohol, o utilizar, poseer o vender drogas ilegales durante el horario de la Compañía o en las instalaciones de esta, ocasionará medidas disciplinarias.

Es posible que algunos integrantes del equipo tomen medicamentos con receta o de venta libre que podrían afectar el juicio o las habilidades requeridas para el desempeño laboral. Si tiene alguna pregunta sobre el efecto de tales medicamentos en su desempeño laboral o si observa que alguien parece estar afectado en su desempeño laboral, consulte con su supervisor o contáctese con el programa SpeakUp (Exprésese). En ocasiones, el consumo de alcohol puede permitirse en eventos sociales patrocinados o aprobados por la Compañía. Se espera que los integrantes del equipo que elijan consumir alcohol en tales eventos actúen de manera responsable y se abstengan de embriagarse o perjudicarse.

Privacidad de los integrantes del equipo

La Compañía se compromete a proteger la información médica, familiar y personal de los integrantes del equipo al abstenerse de discutir asuntos privados cuando no exista una necesidad comercial legítima de conocerla.

Salvo conforme lo exija la ley vigente, los integrantes del equipo no deben tener ninguna expectativa de privacidad sobre la información que envían o reciben ni sobre la información a la que acceden o la que almacenan en cualquiera de los sistemas, los dispositivos o en la red de la Compañía. La Compañía se reserva el derecho a revisar las comunicaciones del lugar de trabajo, lo que incluye, a título enunciativo pero no limitativo, la actividad en Internet, el correo electrónico, los mensajes instantáneos, las redes sociales u otros mensajes electrónicos, el almacenamiento en computadora y el correo de voz, así como el espacio de trabajo de los integrantes del equipo proporcionado por la Compañía en cualquier momento de conformidad con las leyes vigentes.



Responsabilidad sobre el cumplimiento del Código

La Compañía espera que su equipo de liderazgo dirija mediante el ejemplo y que demuestre el comportamiento ético exigido por el Código en todos los aspectos de su trabajo y su interacción con los integrantes del equipo y el público. La Compañía también asegura la responsabilidad por el Código y el cumplimiento de este al solicitar que los integrantes del equipo revisen el Código anualmente, realizar investigaciones de antecedentes sobre determinados integrantes del equipo, revisar todos los contratos en cuanto al cumplimiento del Código, investigar denuncias de infracciones y tomar medidas disciplinarias cuando corresponda.

Reconocimiento anual

Al comenzar a trabajar en la Compañía, se les pedirá a todos los ejecutivos e integrantes del equipo que confirmen que cumplirán con este Código. También hay una copia disponible en Centro, el portal de SpeakUp (Exprésese) y en el sitio web público de Cencora. El cumplimiento de este Código, las políticas y los procedimientos de la Compañía y todas las leyes vigentes es una condición para obtener el empleo en la Compañía. Se le pedirá que revise el Código al menos una vez por año.

Revisión de contratos

La Compañía exige que todos los contratos significativos sean revisados por un abogado de la Compañía antes de firmarse. La revisión legal ayuda a que la Compañía haga lo siguiente:

- Evite contratos que sean inapropiados o ilegales.
- Identifique y minimice las disposiciones contractuales desfavorables.
- Celebre contratos que sean apropiados para las circunstancias comerciales y cumplan con el Código.

La revisión legal también asegura que el contrato sea firmado por un ejecutivo o integrante del equipo de la Compañía con el nivel de autoridad correspondiente.

El Departamento Legal ha desarrollado formularios de acuerdos estándares para determinados asuntos comerciales que pueden utilizarse sin revisión legal, siempre que se utilicen de conformidad con las instrucciones que los acompañan. Toda desviación importante de cualquier formulario estándar requiere una revisión legal.

Comuníquese con el abogado de la Compañía asignado a su subsidiaria o grupo operativo si necesita una revisión contractual o si tiene alguna pregunta respecto de un contrato. En determinadas situaciones, se recomienda enfáticamente, o se requiere, contar con un acuerdo por escrito. Su abogado de la Compañía puede asistirlo en la determinación de si se requiere un contrato por escrito.

Medidas disciplinarias

La Compañía puede tomar medidas disciplinarias en su contra en caso de determinarse que usted hizo lo siguiente:

- Autorizó actividades que infringen el Código, las políticas y los procedimientos de la Compañía o la ley, o participó en estas.
- No informó una infracción del Código, de las políticas y los procedimientos de la Compañía o de la ley.
- Presentó una denuncia falsa respecto de una presunta infracción, con el fin de perjudicar o tomar represalias contra otra persona.
- No completó la capacitación en cumplimiento obligatoria o no completó el reconocimiento de este Código.
- No cooperó en una investigación, lo que incluye mentir durante una investigación.
- Tomó represalias contra un individuo por denunciar una presunta infracción de buena fe.

El tipo de medida tomada dependerá de la naturaleza, gravedad y frecuencia de la infracción y puede incluir lo siguiente: una reprimenda, un período de prueba, una suspensión, una reducción del salario o de la bonificación, el descenso de categoría o el cese de la relación laboral. Asimismo, la Compañía puede demandar a un integrante del equipo infractor para recuperar cualquier ganancia mal habida y, según corresponda, buscar el enjuiciamiento del integrante del equipo infractor y a cualquier otra parte involucrada de conformidad con las leyes vigentes.

Si tiene motivos para creer que un integrante del equipo ha infringido este Código, debe denunciar la infracción de inmediato utilizando una de las opciones de denuncia señaladas en este Código.

Formularios de aprobación del Código ético

Para agilizar el proceso de denuncias y aprobación de posibles conflictos relacionados con el Código, la Oficina de Cumplimiento proporciona los formularios electrónicos de aprobación del Código ético en el portal de SpeakUp (Exprésese) y Centro. Estos formularios guiarán a los integrantes del equipo a través del proceso de presentación de informes y aprobación.

Ejemplos de los formularios incluyen:

- Informe de incidente del gerente
- Patrocinios y gratificaciones empresariales
- Informe de divulgación de conflictos de intereses
- Solicitud de diligencia debida de terceros por parte de un vendedor o proveedor
- Denuncia de incidentes de privacidad
- Compromiso de asesoramiento
- Denuncia de incidentes sobre reglas de compromiso de Innovative Field Solutions

48

Contactos relacionados con las pautas o las denuncias de conformidad con el Código

Si tiene una pregunta sobre el Código, las políticas, los procedimientos u otras pautas de la Compañía, si necesita ayuda sobre cómo cumplirlos en una situación específica, si tiene inquietudes sobre algún aspecto de las operaciones de la Compañía, o si sospecha o toma conocimiento de cualquier actividad indebida o infracción reales o presuntas del Código u otras políticas de la Compañía, debe comunicarse inmediatamente con cualquiera de los siguientes recursos:

- Su supervisor
- Su líder local de cumplimiento y/o asuntos jurídicos
- El director de cumplimiento
- El director de asuntos jurídicos

Puede comunicarse con los siguientes ejecutivos o recursos en las direcciones a continuación:

Directora de cumplimiento

Jennifer Dubas
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

Teléfono: 610.727.7329
jennifer.dubas@cencora.com

Directora de asuntos jurídicos

Elizabeth Campbell
Cencora

1 West First Avenue
Conshohocken, PA 19428

Teléfono: 610.727.7404
elizabeth.campbell@cencora.com

Para soporte de cumplimiento, contáctese con

oooc@cencora.com

Para soporte de privacidad, contáctese con

privacy@cencora.com

Para realizar consultas o denuncias anónimas:

Denuncias en línea

cencoraspeakup.ethicspoint.com

Información para denuncias sobre Cencora por país

Estados Unidos	1.855.214.1479				
Argentina	0800.345.3121	Grecia	800.848.1693	Portugal	800.180.750
Australia	1800961479	Hong Kong	800.963.987	Rumania	0800.360.159
Austria	0800.232959	Hungría	80.088.476	Rusia	8.800.100.63.45
Bielorrusia	Solo en línea	India	000.800.919.1226	Serbia	Solo en línea
Bélgica	0800.76.276	Irlanda	1800851273	Singapur	800.852.6921
Brasil	0800.000.0475	Israel	1.809.399.871	República Eslovaca	0800.002.632
Bulgaria	080046249	Italia	800.729.258	Eslovenia	Solo en línea
Canadá	1.855.214.1479	Japón	0800.500.5703	Sudáfrica	080.098.8815
Chile	800.914.302	Kazajistán	Solo en línea	Corea del Sur	080.880.0362
China	400.120.0546	Kenia	0800.211.225	España	900.998.491
Colombia	01.800.5190402	Letonia	Solo en línea	Suecia	020.12.70.35
Costa Rica	800.460.0028	Lituania	8.800.00.314	Suiza	0800.225.153
Croacia	0800.790.011	Macedonia	Solo en línea	Taiwán	00801.49.1609
República Checa	800.810.924	Malasia	1.800.81.2630	Tailandia	1800014575
Dinamarca	80.83.02.60	México	800.681.9279	Turquía	0800.621.2383
Ecuador	1800001590	Países Bajos	0800.0227093	Ucrania	0800.801.419
Egipto	Solo en línea	Nueva Zelanda	0800.633.145	Emiratos Árabes Unidos	Solo en línea
Finlandia	0800.412008	Noruega	800.62.319	Reino Unido	0808.196.5791
Francia	0.800.90.94.74	Perú	0800.78126	Uruguay	000.413.598.3951
Georgia	Solo en línea	Filipinas	1800.1.322.0345	Venezuela	0212.3357785
Alemania	0800.1819284	Polonia	800.005.040	Vietnam	Solo en línea

Acuse de recibo y comprensión

Certifico que cumpliré el Código ético y de conducta empresarial de Cencora.

Entiendo que si violo este Código, las políticas y procedimientos de Cencora y/o cualquier ley y regulación aplicable, puedo estar sujeto a medidas disciplinarias.

Buscaré orientación con respecto a los asuntos de ética y cumplimiento cuando tenga alguna duda sobre las medidas que debo tomar.

Certifico que no tengo conocimiento de ningún conflicto de intereses o actividad prohibida según se establece en este Código.

Certifico que no tengo conocimiento de ninguna infracción de la ley vigente o del Código. En caso de que tenga conocimiento actualmente, o pueda enterarme en el futuro, de alguna infracción o presunta infracción de la ley vigente o del Código, incluso cualquier conflicto de intereses potencial, certifico que informaré a la Oficina de Cumplimiento, al equipo jurídico, a otros recursos de la Compañía identificados en este Código o al programa SpeakUp (Exprésese) de Cencora en cencoraspeakup.ethicspoint.com o llamando al número de SpeakUp del país.

Firma

Nombre en letra de imprenta

Fecha

Identificación del integrante del equipo

Compañía de Cencora/Ubicación

cencora

Estamos unidos en nuestra responsabilidad
de crear futuros más saludables.