

Gruppo ADMENTA Italia

Codice di Condotta globale

ADMENTA Italia

LloydsFarmacia



Questo documento si applica a tutte le Società
collegate e partecipate da McKesson Europe in Italia.

Traduzione in italiano dalla versione originale in
lingua inglese.

Messaggio da John Hammergren e Brian Tyler



Gentili colleghi,

la missione della nostra Società è permettere ai nostri Clienti di avere aziende più sane e garantire una salute migliore ai pazienti che essi curano. Man mano che cresciamo a livello globale, dobbiamo ricordare che l'integrità non conosce confini. Lavorare nel modo giusto è sempre stato fondamentale nella nostra cultura: dalla distribuzione farmaceutica, alla tecnologia dell'informazione sanitaria, alle farmacie al dettaglio. Il nostro successo a lungo termine dipende dalla nostra capacità di dimostrare gli standard etici più elevati in tutto quello che facciamo e in qualsiasi settore operiamo.

Il nostro Codice di Condotta fornisce importanti linee guida per interagire con i Clienti, i partner del settore e gli uni con gli altri. Il Codice si fonda sui nostri principi condivisi ICARE, alla base di tutte le nostre decisioni e azioni. Prendetevi del tempo per acquisire familiarità con il Codice di Condotta e impegnatevi a seguirlo. Ricordate che l'integrità dell'Azienda inizia da voi. Qualora abbiate domande o dubbi riguardo alla cosa giusta da fare, consultate la sezione "Modalità di intervento" del Codice.

Vi ringrazio per tutto l'impegno che state dimostrando nel raggiungimento del nostro obiettivo: assicurare a tutti una salute migliore.

Cordiali saluti,

John H. Hammergren
Presidente del consiglio di
supervisione di McKesson Europe AG

Brian S. Tyler
Presidente del consiglio di
amministrazione di McKesson Europe AG

Sommario

Messaggio da John Hammergren e Brian Tyler	i	Trattiamo gli altri con rispetto	14
Sommario	ii	Prevenzione delle molestie sul lavoro	15
ICARE ci guida	iii	Diversità e non discriminazione	16
Finalità e ambito del nostro Codice	1	Cittadinanza d'impresa	16
Finalità e ambito	1	Protezione e sicurezza sul luogo di lavoro	17
Quali sono gli argomenti disciplinati dal Codice?	1	Riservatezza	18
Le nostre responsabilità principali	2	Operiamo con integrità	20
Operare in modo equo e con integrità	3	Conflitti di interessi	21
La nostra responsabilità di intervenire	3	Regali e intrattenimento	23
Modalità di intervento – Dipendenti McKesson	4	Informazioni riservate	24
Modalità di intervento – Dipendenti del Gruppo	4	Libri contabili, documenti e rendiconti finanziari	25
ADMENTA Italia - parte di McKesson Europe	4	Insider trading	26
Collaborare alle indagini	5	Protezione dei beni aziendali	27
Responsabilità – Dare l'esempio	5	Protezione della proprietà intellettuale	27
		Uso corretto della tecnologia aziendale	28
		Social network e attività elettronica	28
		Come rispondere alle domande della stampa e altri	29
		Deroghe	29
		Integrity Line per i dipendenti McKesson	30
		Compliance Helpline per i dipendenti del Gruppo	30
		ADMENTA Italia - parte di McKesson Europe	30
Siamo rappresentanti del valore dell'onestà sul mercato	6		
Fare marketing e vendere in modo onesto	7		
Qualità di prodotti e servizi	7		
Fare marketing e vendere agli operatori sanitari	8		
Fare marketing e vendere a governi	9		
Lotta alla corruzione	10		
Concorrenza leale	11		
Informazioni sulla concorrenza	12		
Contributi politici	12		
Commercio internazionale	13		

ICARE ci guida

Tutto ciò che facciamo è guidato dai nostri principi condivisi, noti come ICARE. Questi principi costituiscono una forza unificatrice, che collega tutti noi tra le varie unità aziendali, aree geografiche e aree funzionali. Questi valori plasmano la nostra cultura aziendale. I nostri principi condivisi ci consentono di distinguerci dai nostri stakeholder, compresi i clienti, le comunità, gli azionisti e gli uni con gli altri.



INTEGRITÀ

Facciamo ciò che è giusto.

I dipendenti del nostro Gruppo prendono decisioni, siano esse di piccola o grande entità, prestando particolare attenzione a ciò che è giusto dal punto di vista etico. Soprattutto ci impegniamo per il bene di tutti — per la nostra società, i nostri clienti e il settore sanitario.

I CLIENTI PRIMA DI TUTTO

Il nostro successo va di pari passo con quello dei nostri clienti.

Il nostro impegno nei confronti dei nostri clienti ci contraddistingue. Apprendiamo continuamente dai nostri clienti che la scelta di affidarsi al nostro Gruppo è stata dettata dal nostro servizio valorizzante e orientato verso di loro. I nostri Clienti sono al centro di tutto ciò che facciamo e il nostro successo deriva dal loro successo. Essi beneficiano del nostro approccio personalizzato nei confronti della loro attività e della nostra capacità di aiutarli a tenere il passo dei cambiamenti nel panorama sanitario.

RESPONSABILITÀ

Ci assumiamo la responsabilità in prima persona delle nostre azioni e del nostro lavoro.

I dipendenti del nostro Gruppo si impegnano personalmente nei confronti dei propri clienti, fornitori, colleghi e incarichi. È nostro compito mantenere queste promesse e ci assumiamo la responsabilità individuale per le decisioni che prendiamo al fine di ottenere risultati per i nostri clienti. Creiamo un rapporto di fiducia con i nostri clienti tenendo fede alle nostre promesse.

RISPETTO

Trattiamo le persone con dignità e considerazione.

Le nostre persone trattano gli altri, i nostri clienti e i nostri fornitori con dignità, considerazione, apertura mentale e rispetto. Attribuendo valore a stili e capacità diversi, riconoscendo il contributo di ognuno e mantenendo una mentalità aperta nei confronti delle prospettive altrui. Il nostro Gruppo coltiva un ambiente di innovazione e collaborazione, che ripaga nel modo in cui risolviamo i problemi per i nostri clienti.

ECCELLENZA

Noi puntiamo con decisione sulla qualità.

Il nostro viaggio verso l'eccellenza non ha fine — puntiamo sempre più in alto per i nostri clienti e i nostri partner. Prendiamo iniziative pensando al successo e concentrandoci sui risultati, trovando continuamente nuovi modi per innovare e migliorare, confrontandoci costantemente con i nostri progressi. Quando i clienti scelgono il nostro Gruppo, optano per una Società leader del settore che lavora instancabilmente per raggiungere l'eccellenza nella qualità, nella sicurezza e nell'efficienza — per una salute migliore dei nostri clienti e dell'intero settore sanitario.

Finalità e ambito
del nostro Codice



Finalità e ambito del nostro Codice

Finalità e ambito

Operiamo in modo onesto ed etico, crescendo come Azienda e guadagnando il sostegno di chi fa affidamento su di essa. Questo Codice di Condotta (il "Codice") descrive i principi fondamentali, le normative nazionali e le procedure che plasmano il nostro lavoro. Come ICARE, il nostro Codice collega tutti noi. È uno strumento prezioso ideato per aiutarci a prendere decisioni etiche nella vita quotidiana e nelle situazioni difficili.

Rispettiamo le leggi in vigore in qualsiasi luogo del mondo in cui operiamo. Di conseguenza, questo Codice è soggetto anche alla legislazione della nazione in cui operiamo. Talvolta le leggi o le normative nazionali possono essere più o meno restrittive rispetto al nostro Codice e, in tali circostanze, noi dobbiamo attenerci alle regole più severe. Per le situazioni che coinvolgono conflitti, contattate il vostro Compliance Officer o l'Ufficio Legale.

In qualità di dipendenti, siamo tenuti a leggere e a comprendere il nostro Codice e le normative nazionali applicabili alle attività svolte. Il Codice non è in grado di prevedere ogni singola situazione che può profilarsi, pertanto è fondamentale controllare le nostre normative nazionali e fare domande quando sussistono dei dubbi. Dovremmo inoltre intervenire quando siamo a conoscenza o persino sospettiamo comportamenti illegali o contrari all'etica, oppure di violazioni del Codice o di altre normative nazionali vigenti.

Quali sono gli argomenti disciplinati dal Codice?

Il presente Codice si applica globalmente a tutti i dipendenti, i Responsabili e i direttori, a prescindere da posizione o carica. Cerchiamo inoltre partner commerciali che condividano i nostri valori e il nostro impegno ad operare con integrità.



Ricordate:

È nostra responsabilità rispettare il nostro Codice, le procedure della Società e le leggi. L'inosservanza di questi elementi può avere gravi conseguenze, tra cui, a seconda delle leggi nazionali, adeguate azioni disciplinari fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. Se avete domande o dubbi riguardo a norme, regole, normative nazionali o leggi applicabili al vostro lavoro, chiedete chiarimenti prima di agire.

Le nostre
responsabilità principali



Le nostre responsabilità principali

Operare in modo equo e con integrità

Il nostro Codice, insieme ad altre politiche aziendali, linee guida, procedure, standard e risorse, rappresenta una guida importante quando ci troviamo di fronte a situazioni difficili.

Ponetevi le domande seguenti:

È legale e in linea con le politiche interne?

Le mie azioni rispecchiano i principi di Integrità, Responsabilità e Rispetto di ICARE?

Sto tenendo un comportamento sincero e onesto con tutte le figure coinvolte?

Mi sentirei a mio agio se le mie azioni fossero riportate sui giornali?

In che modo le scelte che faccio possono ripercuotersi sugli altri?

La nostra responsabilità di intervenire

È importante sollevare dei dubbi, ad esempio in merito a violazioni del nostro Codice, di politiche o procedure aziendali e delle leggi. Se vi viene chiesto di impegnarvi attivamente o se siete a conoscenza di azioni illegali o contrarie all'etica, siete fortemente invitati ad intervenire tempestivamente. La nostra Società accoglie e prende sul serio i problemi. Potete stare certi che i fatti da voi segnalati saranno oggetto di indagini immediate e approfondite.

Ogni dubbio deve essere sollevato in "buona fede", ovvero presentando un sospetto che si ritiene fondato, anche se successivamente si accerta che non si sono verificate irregolarità. Non tolleriamo alcuna forma di ritorsione per aver sollevato dubbi, posto domande o per aver partecipato ad un'indagine in buona fede.

SCENARI IPOTETICI

Cosa succede una volta contattata la Compliance Helpline per discutere di un dubbio o porre una domanda?

La Compliance Helpline (Ombudsman) inoltra le informazioni ricevute alla risorsa aziendale appropriata per l'analisi e il controllo successivo, a seconda dei casi.

Modalità di intervento – Dipendenti McKesson

Potete fare una domanda o sollevare un dubbio contattando le figure seguenti:

- il vostro Responsabile
- il vostro Compliance Officer oppure il Global Compliance and Ethics Office
- la vostra Direzione Risorse Umane o il centro di supporto RU statunitense*
- Corporate Security & Safety*
- l'Ufficio Legale*
- l'Integrity Line di McKesson

Integrity Line di McKesson

- L'Integrity Line di McKesson è gestita da un soggetto terzo indipendente.
- È disponibile 24 ore al giorno, 7 giorni su 7, con operatori che parlano diverse lingue.
- Qualsiasi persona all'interno o all'esterno della Società può usare l'Integrity Line per segnalare un dubbio in via riservata. I dubbi possono essere segnalati anche in modo anonimo, se richiesto.
- L'Integrity Line di McKesson è accessibile dal telefono o dal web. Per accedere online è sufficiente digitare l'indirizzo integrity.mckesson.com nel browser.
- All'interno degli Stati Uniti, l'Integrity Line è accessibile telefonicamente al numero 1-877-625-4625. I numeri verdi locali al di fuori degli Stati Uniti sono elencati su integrity.mckesson.com.
- In alcuni Paesi, le leggi nazionali possono limitare i tipi di problematiche segnalate tramite l'Integrity Line di McKesson. Per maggiori informazioni consultare integrity.mckesson.com. Qualora desideriate segnalare altre questioni, contattate il vostro Responsabile aziendale, la Direzione Risorse Umane o l'Ufficio Legale.

*Informazioni specifiche di contatto sono disponibili su McKNet.

Modalità di intervento – Dipendenti del Gruppo ADMENTA Italia - parte di McKesson Europe

Potete fare una domanda o sollevare un dubbio contattando le figure seguenti:

- il vostro Responsabile
- il vostro Compliance Officer o Compliance & Corporate McKesson Europe*
- la vostra Direzione Risorse Umane*
- l'Ufficio Legale*
- la Compliance Helpline

Compliance Helpline

- L'Ombudsman è un soggetto terzo indipendente al quale possono essere segnalati dubbi in modo anonimo, se richiesto.
- L'Ombudsman è disponibile 24 ore al giorno, 7 giorni su 7, con supporto in diverse lingue.
- L'Ombudsman può essere contattato al numero 00800 – OMBUDSMAN o 00800 – 66283762 (gratuitamente da qualsiasi Paese McKesson Europe) e anche via fax al numero +49(0)521.557333–44 o via e-mail all'indirizzo ombudsman@thielvonherff.com.
- In alcuni Paesi, le leggi nazionali possono limitare i tipi di problematiche segnalate tramite l'Ombudsman. In questi casi contattate le altre risorse succitate, se desiderate segnalare un dubbio.

*Informazioni specifiche di contatto sono disponibili su McKNet Europe.

Collaborare alle indagini

Ci impegniamo a svolgere tempestivamente indagini su qualsiasi dubbio portato alla nostra attenzione. È importante fornire tutte le informazioni richieste da ogni indagine svolta dalla nostra Società. Fornite sempre informazioni precise e non fate dichiarazioni false o fuorvianti, né spingete altre persone a farle.

Le agenzie governative possono richiedere informazioni alla o sulla nostra Società. Se venite contattati da un investigatore esterno, contattate immediatamente l'Ufficio Legale o il vostro Compliance Officer.

Se ricevete notifica dall'Ufficio Legale, dal vostro Compliance Officer o dal vostro Responsabile che i documenti in vostro possesso sono soggetti a conservazione ai fini giudiziari o sono necessari per un'indagine, seguite tassativamente le istruzioni e conservate tali documenti. Evitate per qualsiasi motivo di distruggere, nascondere o modificare questi documenti.

Responsabilità – Dare l'esempio

I Responsabili hanno il principale compito di dare l'esempio e fungere da modello, nonché incoraggiare il comportamento etico. Ciò è parte integrante del ruolo dirigenziale. Dovete intrattenere colloqui regolari con i vostri subordinati diretti in merito all'importanza dell'integrità sul luogo di lavoro. Inoltre, ricordate sempre di:

- comprendere e promuovere il Codice e le politiche interne;
- dare un esempio positivo attraverso il vostro comportamento etico;
- assicurarvi che i vostri dipendenti sappiano di poter contare su di voi ponendovi domande, sollevando dubbi e fare in modo di ascoltare e rispondere in modo adeguato;
- non rivalervi nei confronti dei dipendenti per aver sollevato un dubbio in buona fede.

Ricordate:

Se ritenete che voi o qualcuno di vostra conoscenza nella Società sia stato oggetto di ritorsione, dovete segnalare la questione immediatamente tramite le risorse elencate nella sezione **Modalità di intervento** del presente Codice.



Siamo rappresentanti
del valore dell'onestà sul mercato



Siamo rappresentanti del valore dell'onestà sul mercato

Fare marketing e vendere in modo onesto

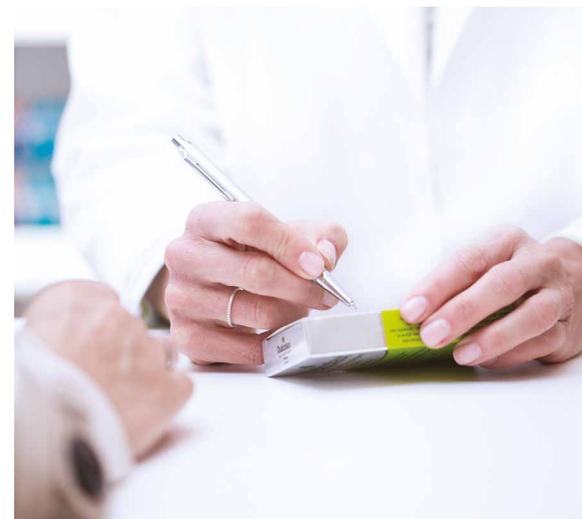
Il nostro modo di fare marketing e vendere rispecchia i nostri valori ed è un fattore chiave del nostro successo. È fondamentale tenere a mente gli standard seguenti nel corso delle attività di marketing e vendita nei confronti di tutti i Clienti.

- Rappresentate voi stessi e la Società con integrità per tutelare la nostra reputazione di Azienda affidabile.
- Le dichiarazioni sui prodotti e sui servizi della nostra Società devono essere fatte solo con la massima onestà e accuratezza.
- Parlate dei vantaggi dei nostri prodotti, piuttosto che denigrare quelli dei nostri concorrenti.
- Non utilizzate pubblicità comparative fuorvianti o sleali.

Qualità di prodotti e servizi

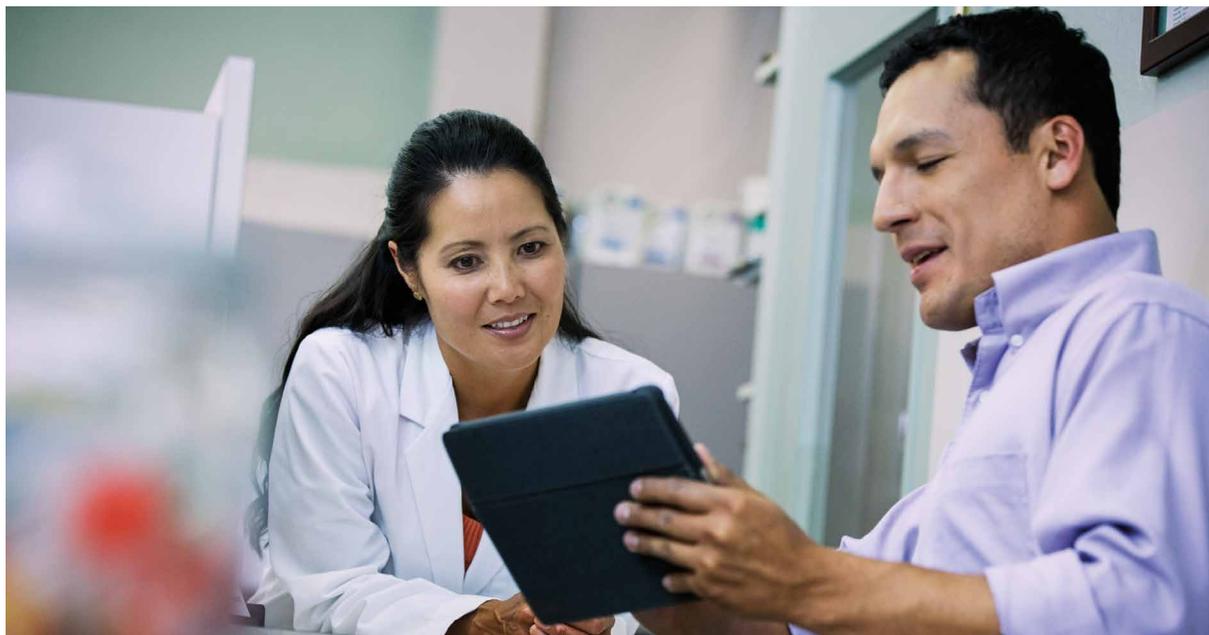
La nostra Società si è costruita una reputazione grazie agli eccellenti servizi e ai prodotti sicuri e di alta qualità. Per tutelare questa reputazione siamo conformi a standard di qualità e sicurezza, che comprendono leggi e regolamenti vigenti e procedure interne atte a promuovere la manipolazione sicura, la distribuzione e la produzione di beni di alta qualità.

Inoltre, i nostri fornitori sono tenuti a garantire la qualità dei prodotti e servizi che ci forniscono. Se rilevate qualsiasi cosa che possa compromettere la nostra reputazione in materia di qualità, dovete segnalare immediatamente la questione.



Fare marketing e vendere agli operatori sanitari

Rispettiamo l'integrità della relazione tra pazienti e fornitori, e le decisioni sanitarie che prendono. Riteniamo inoltre che chiunque paghi per ottenere prodotti e servizi sanitari debba trarre il massimo valore dai propri acquisti. Per fare in modo che ciò accada, sono state istituite numerose leggi per proteggere da frodi, sprechi e abusi nel settore sanitario. Rispettiamo queste leggi non offrendo oggetti di valore, compresi regali o intrattenimento, che possano influenzare in modo inappropriato le decisioni degli operatori sanitari.



Quando gli operatori sanitari forniscono servizi alla nostra Società, compensiamo il loro lavoro a un valore equo di mercato e teniamo in considerazione tutti i requisiti legali nazionali. Garantiamo che la decisione di usufruire dei servizi degli operatori sanitari e il prezzo pagato per tali servizi, non sia concepita per influenzare in modo inappropriato le loro decisioni di acquisto.

Per maggiori informazioni, contattate il vostro Compliance Officer o verificate se sono presenti normative nazionali sull'argomento nel vostro Paese.

Ricordate:

Ciò che è ritenuto accettabile in ambito commerciale può risultare inaccettabile quando si interagisce con istituzioni pubbliche o operatori sanitari, e varia in funzione dell'ubicazione economica, della legislazione nazionale o della giurisdizione. Le leggi e i regolamenti che si applicano a queste attività sono complessi e possono coinvolgere diversi enti normativi. Verificate la presenza nel vostro Paese di normative nazionali su limiti e requisiti specifici riguardanti attività e relazioni con operatori sanitari e istituzioni pubbliche e agite di conseguenza. Contattate il vostro Compliance Officer o l'Ufficio Legale qualora necessitate di ulteriori indicazioni.



SCENARI IPOTETICI

Posso invitare a pranzo un Cliente potenziale?

Potrebbero esserci dei limiti legali relativi ai pasti e all'intrattenimento che possiamo offrire a operatori sanitari o ad altri partner commerciali. Desideriamo inoltre evitare la percezione di esercitare un obbligo nei confronti del potenziale Cliente o di influenzarlo in modo inappropriato. Per maggiori informazioni, contattate il vostro Compliance Officer o verificate se sono presenti normative nazionali sull'argomento nel vostro Paese.

Fare marketing e vendere a governi

Diamo molta importanza alla nostra capacità di competere equamente nell'attività di fornitura di beni e servizi a istituzioni pubbliche, siano esse federali, statali, provinciali o nazionali. Sono state istituite numerose leggi nazionali con l'obiettivo di proteggere l'integrità degli acquisti per il settore pubblico, che disciplinano attività quali la ricerca di nuove opportunità commerciali, la fase di offerta e la negoziazione di contratti, lo sviluppo di una relazione con dipendenti di istituzioni pubbliche, la registrazione e comunicazione accurate delle informazioni richieste, l'assunzione di ex dipendenti di istituzioni pubbliche.

In tutti gli aspetti della nostra attività con le istituzioni pubbliche, prestiamo particolare attenzione a rispettare le normative nazionali implementate e le leggi vigenti della nostra Società al fine di prevenire un'influenza impropria e l'abuso. Ad esempio vengono imposte limitazioni relative alla concessione di regali, pasti o intrattenimento a favore dei dipendenti di istituzioni pubbliche. Per maggiori informazioni, contattate il vostro Compliance Officer o verificate se sono presenti normative nazionali sull'argomento nel vostro Paese.

Ricordate:

Svolgiamo un ruolo speciale nel mantenere l'integrità della fornitura di prodotti e servizi sanitari alle istituzioni pubbliche. Fate attenzione a rispettare a pieno tutte le leggi vigenti, le normative nazionali esistenti quando interagite con le istituzioni pubbliche e i loro dipendenti.



Lotta alla corruzione

Non tolleriamo la corruzione o concussione nelle nostre pratiche commerciali da parte dei nostri dipendenti o di terze parti che lavorano per nostro conto. In molti dei luoghi in cui operiamo possiamo essere soggetti a diverse leggi anticorruzione e volte a prevenire la corruzione commerciale.

Non promettiamo, offriamo o forniamo “beni di valore” a pubblici ufficiali o a dipendenti o rappresentanti dei nostri partner commerciali con lo scopo di influenzarne in modo appropriato il comportamento. Inoltre non riceviamo beni di valore che possano essere ritenuti potenziali metodi per influenzare in modo inappropriato la nostra condotta.

Ci aspettiamo anche che i nostri partner commerciali e altre terze parti che lavorano per nostro conto rispettino tutte le leggi e gli standard locali anticorruzione e anticoncussione. Queste figure comprendono anche terze parti che possono interagire con Clienti o con pubblici ufficiali per nostro conto.

Non potete assumere un agente o ente terzo per attività non consentite ai sensi di questo Codice. Oltre a ciò, non potete assumere consulenti o agenti terzi che sospettate possano essere coinvolti in attività di corruzione o concussione. Se prevedete di assumere un terzo che possa interagire con Clienti o pubblici ufficiali per nostro conto, contattate il vostro Compliance Officer o verificate la presenza di normative nazionali nel vostro Paese.

Ricordate:

“Beni di valore” è una definizione generica e può riferirsi a: contanti, regali, pasti, intrattenimento, spese di viaggio, donazioni di beneficenza, prestiti e collocamenti.



Termini chiave

Il termine “**pubblico ufficiale**” è una definizione generica e rappresenta un concetto più vasto di una semplice persona eletta a una carica pubblica.

Può comprendere dipendenti di governi federali, statali e provinciali, organizzazioni internazionali o enti statali, come medici di ospedali pubblici o docenti di università pubbliche. Il termine può comprendere anche giudici, membri di autorità sanitarie o di vigilanza e ufficiali dell'esercito. In breve, qualsiasi funzionario pubblico. Anche gli esponenti di partiti politici o i candidati a pubblici uffici possono essere pubblici ufficiali.



SCENARI IPOTETICI

State partecipando ad una fiera di settore. Un rappresentante di vendita di un concorrente, che lavora nella vostra area, vi invita a pranzo per discutere di un'opportunità di vendita che potrà "produrre vantaggi reciproci". Cosa dovete fare?

Prima di rispondere all'invito, consultate l'Ufficio Legale o il vostro Compliance Officer per ricevere istruzioni.

Concorrenza leale

Diamo molta importanza ad un mercato nel quale la nostra Società competa per vendere servizi di livello superiore e prodotti di qualità a prezzi equi. In molti luoghi in cui operiamo sono state istituite leggi con l'obiettivo di proteggere la concorrenza leale e aperta. Per rispettare queste leggi, non dovete discutere, coordinare o concordare con un concorrente la fissazione dei prezzi, la possibilità di dividere le opportunità o le aree di vendita, dividere o "fissare" le offerte, rifiutare di trattare con (o boicottare) un fornitore o un Cliente, o limitare in altro modo i canali di distribuzione in modo illegale.

Verificate la presenza di normative nazionali in materia nel vostro Paese e consultate l'Ufficio Legale qualora il vostro comportamento possa dare l'impressione che la nostra Società stia sfruttando in modo scorretto una posizione di mercato dominante per incidere negativamente sulla concorrenza. Inoltre, occorre ottenere il parere dell'Ufficio Legale prima di entrare a far parte di associazioni di categoria o associazioni di definizione di norme, oppure concludere un accordo di joint venture (con un concorrente, un Cliente o un fornitore).



Informazioni sulla concorrenza

Appreziamo la concorrenza leale e aperta e raccogliamo informazioni sulla concorrenza solo attraverso procedure legali ed etiche. Ad esempio non raccogliamo informazioni sui nostri concorrenti tramite inganno, manipolazione o false dichiarazioni. Se un nuovo dipendente entra a far parte della Società provenendo da uno dei nostri concorrenti, accogliamo con entusiasmo il nuovo arrivo, ma non chiediamo informazioni riservate sul suo precedente datore di lavoro.

Se avete domande o dubbi in merito alle informazioni sulla concorrenza, contattate l'Ufficio Legale o il vostro Compliance Officer per ulteriori indicazioni.

Contributi politici

Appreziamo un sistema nel quale ciascuno di noi sia libero di esprimere la propria opinione politica. In alcuni casi, le leggi o politiche interne attribuiscono i contributi politici personali dei dipendenti e delle rispettive famiglie alla Società e limitano tali contributi o impongono requisiti di segnalazione. Per questo e altri motivi è importante che non utilizzate il tempo o le risorse aziendali per l'attività politica personale. Non dovete affermare e nemmeno insinuare che la Società richieda, guidi la condotta o sostenga le vostre attività politiche personali.

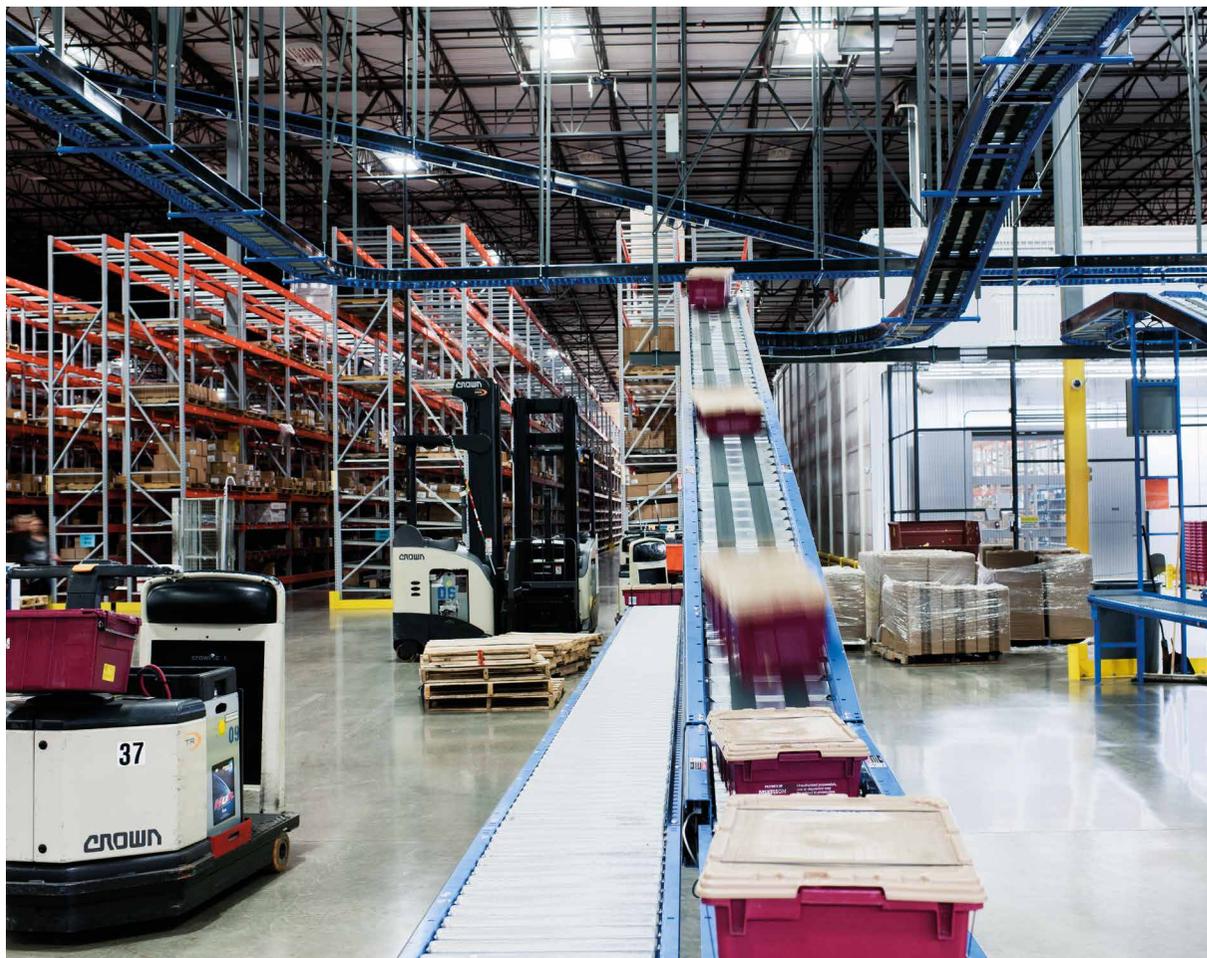
In Europa non facciamo donazioni politiche a livello di Società. Tuttavia, la Società assicura che le nostre opinioni siano espresse in modo appropriato, trasparente ed efficace nei confronti di governi e vertici politici su questioni che possono incidere negativamente sulla nostra attività o sui nostri Clienti.

Possono essere presenti leggi federali, statali e nazionali per evitare di influenzare indebitamente i pubblici ufficiali o limitare le modalità di partecipazione della Società al processo politico. Queste leggi prevedono che chiunque cerchi di influenzare i pubblici ufficiali venga dichiarato lobbista e richiedono la segnalazione da parte di coloro che intraprendono attività di lobbismo. Per rispettare queste leggi, la Società vi invita a dare comunicazione alla divisione Affari pubblici o all'Ufficio Legale dell'Azienda prima di intraprendere attività per conto della Società con l'obiettivo di influenzare un pubblico ufficiale, direttamente o indirettamente, attraverso la comunicazione verbale o scritta.



Commercio internazionale

Appreziamo la nostra capacità di cercare e distribuire prodotti e servizi di qualità in diversi Paesi del mondo. Per poter proteggere e incentivare il commercio internazionale equo e sicuro, le leggi di molti Paesi in cui operiamo disciplinano i luoghi, i tempi e le modalità di importazione ed esportazione dei nostri prodotti. Queste leggi, che possono essere anche correlate alla concessione di licenze e archiviazione, agli embarghi e alle attività di boicottaggio internazionale, sono complesse. Per maggiori informazioni, contattate il vostro Compliance Officer o verificate se sono presenti normative nazionali sull'argomento nel vostro Paese.



Trattiamo gli altri
con rispetto



Trattiamo gli altri con rispetto

Prevenzione delle molestie sul lavoro

Ci impegniamo a creare un luogo di lavoro esente da molestie. Sebbene le molestie possano assumere aspetti diversi a seconda delle circostanze, creano e contribuiscono a generare un ambiente di lavoro offensivo, intimidatorio e fonte di disagio e non sono tollerate. Le molestie possono essere comunemente perpetrate verbalmente, fisicamente, visivamente o per iscritto. In alcuni Paesi il bullismo può costituire una molestia. Di seguito sono riportati alcuni esempi di comportamento molesto:

- battute, commenti o altri tipi di messaggi inappropriati, umilianti o offensivi;
- comportamento fisico non desiderato;
- minacce;
- immagini, affermazioni o azioni sessualmente esplicite.

Chiunque sia testimone o subisca qualsiasi forma di molestie in prima persona deve segnalarle tempestivamente. I dubbi correlati alle molestie possono essere sollevati tramite le risorse elencate nella sezione **Modalità di intervento**. La nostra Società non tollera ritorsioni contro le persone che segnalano dubbi in buona fede.

Per maggiori informazioni, contattate la vostra Direzione Risorse Umane o verificate se sono presenti normative nazionali sull'argomento nel vostro Paese.



SCENARI IPOTETICI

Cosa devo fare con un collega che mi mette a disagio toccandomi regolarmente una spalla quando cammino per dirmi “ciao”?

Se ve la sentite, parlate con il vostro collega e invitatelo a non tenere più tale comportamento. Se questa soluzione non funziona o non volete discutere la questione direttamente, contattate le risorse elencate nella sezione **Modalità di intervento** per ricevere assistenza.

Diversità e non discriminazione

Manteniamo un ambiente di lavoro equilibrato e vario fornendo pari opportunità ai dipendenti e trattando tutti con dignità e accettazione, anche quando le nostre idee o esperienze divergono. Collaboriamo per garantire che il nostro luogo di lavoro sia rispettoso, aperto e produttivo.

Noi tutti beneficiamo della nostra capacità di attirare le figure migliori e più brillanti del settore. Ciò significa che le decisioni in ambito lavorativo (come ad esempio assunzioni, licenziamenti, promozioni e trasferimenti) vengono prese sulla base del merito individuale. Non operiamo discriminazioni illecite.

Per maggiori informazioni, verificate se sono presenti normative nazionali sull'argomento nel vostro Paese.

Cittadinanza d'impresa

Il nostro impegno nei confronti di una buona cittadinanza d'impresa è una parte fondamentale nella creazione di maggior valore per la Società e la nostra Azienda. Apprezziamo inoltre l'opportunità di essere prodighi con le nostre comunità. In molte sedi, il nostro programma di cittadinanza d'impresa promuove gli sforzi di coinvolgimento della comunità al fine di migliorare la salute delle nostre comunità, sviluppare una forza lavoro fortemente impegnata e sana e migliorare la salute di tutti. Ci sforziamo di operare con entità che condividono i nostri principi ICARE.

Cerchiamo di preservare e proteggere l'ambiente e ci impegniamo a rispettare le leggi ambientali. Le segnalazioni di eventuali problemi ambientali, sanitari o di sicurezza effettivi o potenziali, oppure di violazioni delle politiche in queste aree, devono essere inviate immediatamente al vostro Responsabile o attraverso le risorse elencate nella sezione **Modalità di intervento**.



Protezione e sicurezza sul luogo di lavoro

Ci impegniamo a fornire ambienti di lavoro sicuri, protetti e privi di pericoli in tutto il mondo. La sicurezza è responsabilità di tutti. Tutti noi dobbiamo intervenire in merito a condizioni o attività non sicure e assicurarci che vengano segnalate in modo appropriato. Per maggiori informazioni, verificate se sono presenti normative nazionali sull'argomento nel vostro Paese.

Prevenzione della violenza sul lavoro

Un ambiente sicuro è privo di qualsiasi forma di violenza, sia essa una minaccia verbale o fisica, un atto intimidatorio o abuso, oppure un palese atto di violenza fisica. Indipendentemente dalla forma, la violenza non è tollerata nella nostra Società. Se siete testimoni di episodi di violenza tra colleghi o terze parti che lavorano per nostro conto, dovete segnalarli immediatamente. Se la situazione degenera e ritenete che la sicurezza vostra e delle persone che vi circondano sia in pericolo, chiamate innanzitutto le autorità nazionali.

Prevenzione della violenza sul lavoro

Contribuiamo a garantire la sicurezza del nostro luogo di lavoro essendo pronti a dare il massimo ogni giorno. Ma non possiamo dare il massimo se siamo sotto l'effetto di stupefacenti o alcool. Queste sostanze compromettono le nostre capacità di giudizio e motorie, mettendo a repentaglio anche la sicurezza dei nostri colleghi, dei nostri Clienti e di altre persone. Durante gli eventi aziendali autorizzati o nelle occasioni speciali, possiamo bere bevande alcoliche con moderazione, ma siamo sempre tenuti ad agire in modo appropriato e professionale.

Non siamo autorizzati a possedere, usare o vendere stupefacenti e alcool durante l'esercizio delle attività aziendali o nelle sedi di proprietà della Società.

Per maggiori informazioni, verificate se sono presenti normative nazionali sull'argomento nel vostro Paese.



Riservatezza

Informazioni su pazienti e Clienti

Ci impegniamo a tutelare le informazioni personali e le informazioni sanitarie protette. Leggi complesse limitano il modo in cui piani di assistenza sanitaria, farmacie, ospedali e altre entità contemplate possono utilizzare, divulgare e accedere ai dati personali dei pazienti e ad altre categorie speciali di dati. Potete utilizzare, archiviare, divulgare o accedere a tali dati solo se necessario, se disponete di una specifica autorizzazione a farlo come parte delle vostre responsabilità lavorative ufficiali, e se operate conformemente a tutte le leggi e politiche aziendali in vigore.

Per maggiori informazioni, verificate se sono presenti normative nazionali sull'argomento nel vostro Paese.



Informazioni sui dipendenti

Chiunque abbia accesso alle informazioni personali dei dipendenti deve fare particolare attenzione a limitare il proprio accesso solo al personale aziendale che abbia una legittima necessità di ottenere tali informazioni. Siamo tenuti a salvaguardare adeguatamente tali informazioni sia durante che dopo il nostro rapporto di lavoro con l'Azienda. Se venite a conoscenza di casi in cui le informazioni personali dei dipendenti sono o possono essere state divulgate indebitamente, contattate immediatamente il vostro Compliance Officer esprimendo la vostra preoccupazione.

Ricordate:

Ci rispettiamo a vicenda proteggendo le informazioni personali dei dipendenti che incontriamo nel corso del nostro lavoro. Tutte le informazioni personali dei dipendenti devono essere utilizzate solo conformemente allo scopo previsto e legittimo.



Operiamo
con integrità



Operiamo con integrità

Conflitti di interessi

Operare con integrità significa evitare attività, relazioni o situazioni che possano creare un conflitto di interessi effettivo, potenziale o presunto. Sorge un conflitto di interessi quando un interesse, una relazione o un'attività personale può interferire con la nostra obiettività professionale o fedeltà al nostro datore di lavoro. Durante lo svolgimento delle nostre mansioni, dobbiamo sempre anteporre gli interessi della Società agli interessi personali.

I conflitti possono manifestarsi in diverse situazioni. Ad esempio, le attività aziendali esterne, quali fare parte di un consiglio di amministrazione, l'occupazione, l'attività lavorativa autonoma o il lavoro di consulenza, possono portare a un conflitto di interessi in base all'entità o all'organizzazione con cui siete affiliati. Sebbene non sia possibile elencare tutte le situazioni possibili e immaginabili, di seguito sono riportati alcuni esempi comuni di conflitti effettivi o presunti che possono sorgere:

- Lavoro o affiliazione con (o un significativo interesse finanziario in) una Società o organizzazione operante nel settore sanitario o un fornitore, un Cliente o un altro partner commerciale della Società.
- Supervisione o responsabilità dell'assunzione di un membro della famiglia.
- Conferimento o ricezione di regali, pasti o intrattenimento in situazioni nelle quali altre persone potrebbero considerare tali cortesie commerciali quali atti per influenzare il nostro giudizio o la fedeltà alla Società.
- Qualsiasi rapporto commerciale esterno tra la Società e voi o qualcuno della vostra famiglia (ad es. joint venture, partnership, prestiti personali, ecc.).
- Elusione di questi standard etici operando attraverso un parente o un'altra parte (come la Società di un coniuge, investimenti a nome di qualcun altro, ecc.).

Il modo migliore per affrontare i conflitti di interessi è farlo prima che sorgano e comunicando situazioni che possano rappresentare o essere percepite come un conflitto di interessi.

Per maggiori informazioni, contattate il vostro Compliance Officer o verificate se sono presenti normative nazionali sull'argomento nel vostro Paese.

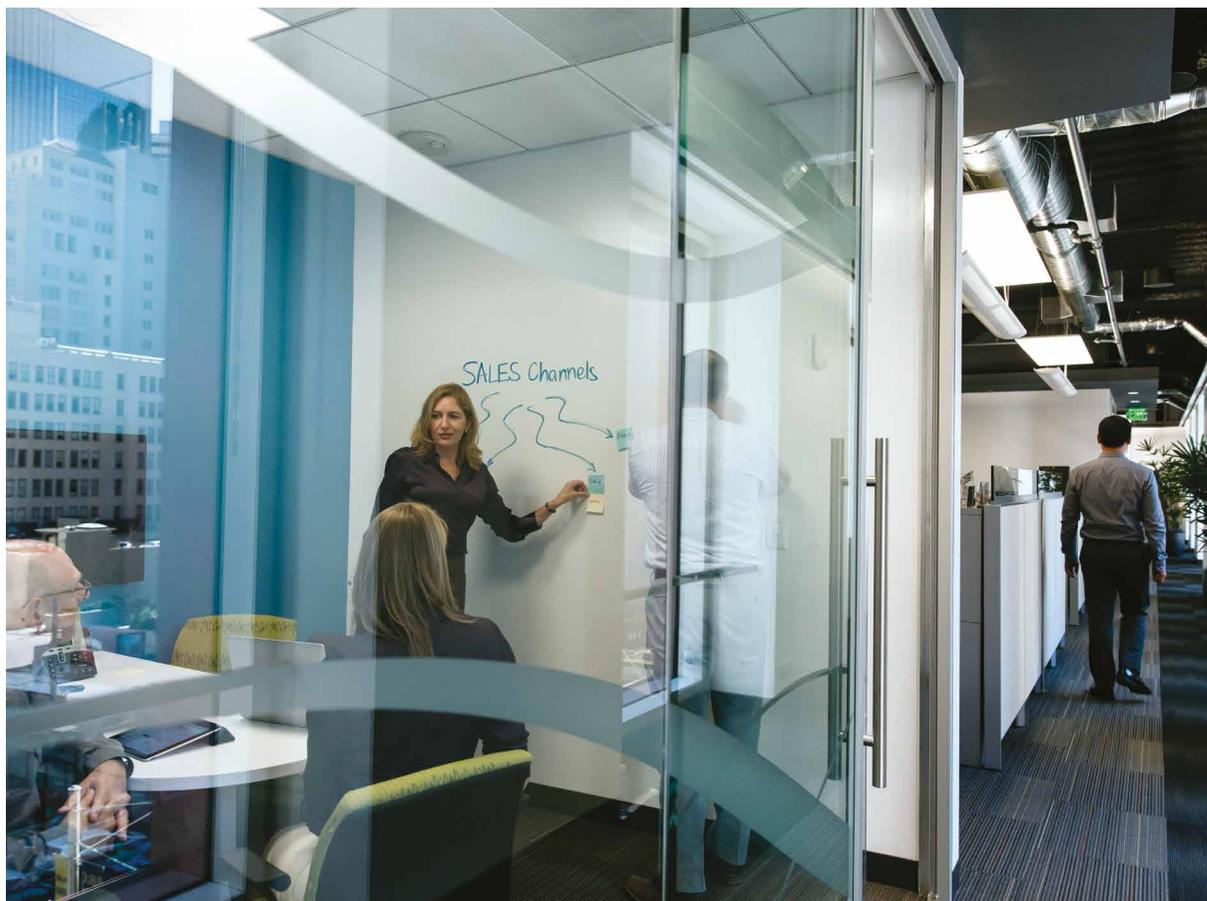
Relazioni commerciali con familiari e amici

Potrebbe arrivare un giorno in cui il proprio coniuge, un'altra persona importante, un figlio, un genitore, un parente o un parente acquisito lavori per un concorrente, un fornitore o un Cliente (o detenga posizioni significative in tale Società). Sebbene tali situazioni siano consentite, richiedono un'elevatissima dose di sensibilità in materia di sicurezza, riservatezza e conflitti di interessi.

Nello specifico, non dovete tentare di influenzare o essere coinvolti nella procedura di offerta, negoziazione o contrattazione tra la nostra Società e voi stessi, un membro della vostra famiglia, un amico intimo o il datore di lavoro di queste parti. La sola apparenza di un conflitto di interessi può creare problemi, a prescindere dalla correttezza del vostro comportamento. Per fugare i potenziali dubbi o sospetti dovete illustrare la situazione specifica al vostro Responsabile.

Rapporti familiari

Non possiamo influenzare sul lavoro un altro dipendente con il quale abbiamo un rapporto familiare. Esercitare influenza comprende, ma non solo, supervisionare o fornire input sull'assunzione, il rendimento o il compenso dell'altro dipendente. Quando sorge una tale situazione o se ne intravede l'eventualità, contattate il vostro Responsabile o il vostro Compliance Officer per ricevere ulteriori indicazioni.



Regali e intrattenimento

In alcune culture lo scambio di regali o intrattenimento può essere un metodo comune per costruire buoni rapporti di lavoro. Tuttavia è bene agire con cautela, poiché accettare o offrire regali o intrattenimento a un partner commerciale potrebbe dare adito ad un sospetto di irregolarità o a un conflitto di interessi, anche laddove non ne esista alcuno.

Ad esempio, non dobbiamo ricevere un regalo o un intrattenimento da un rappresentante di un'attività con il quale è in corso una transazione, con il rinnovo di un contratto o la revisione di una richiesta di offerta.

Non dobbiamo chiedere ad un fornitore o ad un altro partner commerciale: regali, pasti, intrattenimento o altri articoli di valore, né per noi, né per qualsiasi membro della famiglia o amico. La richiesta di una tale cortesia commerciale è fuori luogo.

Orientamento per regali, pasti o intrattenimento accettabili

Una cortesia commerciale accettabile deve soddisfare i criteri seguenti:

- Non può essere percepita come un tentativo di influenzare una decisione commerciale.
- Non ci fa apparire poco obiettivi.
- Ha un costo ragionevole.
- Non è in contanti o in mezzi equivalenti.
- Non è richiesta da voi o da un membro del team.
- Si verifica in un contesto adeguato per una discussione commerciale.
- Non mette la nostra Società in una situazione imbarazzante se divulgata al pubblico.

Verificate se sono presenti normative nazionali sull'argomento nel vostro Paese, compresi limiti specifici vigenti. Contattate il vostro Compliance Officer se nutrite dei dubbi in merito all'appropriatezza di offrire o ricevere un regalo, un pasto o una forma di intrattenimento.



Ricordate:

(Quanto meno) Non dobbiamo accettare o offrire regali o altri vantaggi che possano influenzare indebitamente o che possano influenzare qualsiasi decisione commerciale. Accettate o offrite una cortesia commerciale solo se non è prassi comune, se ha un valore limitato e non crea un senso di obbligo o dia adito a un sospetto di irregolarità.

SCENARI IPOTETICI

Il mio rappresentante di vendita di un grande fornitore IT si è offerto di portarmi a pranzo. Posso accettare la sua offerta?

Assicuratevi che i prezzi del ristorante non siano insolitamente alti, che il pasto sia abbinato a uno scopo commerciale legittimo, e che il pasto soddisfi tutti i criteri descritti nella sezione Regali e intrattenimento di questo Codice. È consigliabile non dare l'impressione che l'attività della Società possa essere acquistata. Consultate il vostro Compliance Officer per ottenere indicazioni specifiche.

Informazioni riservate

Durante lo svolgimento del nostro lavoro quotidiano, possiamo avere accesso a informazioni riservate sulla nostra Società, sui nostri partner commerciali e i nostri Clienti.

In genere, il termine “informazioni riservate” comprende qualsiasi informazione non accessibile al pubblico, compresi i nostri segreti commerciali e la proprietà intellettuale e quelli dei nostri Clienti e partner commerciali. Ecco alcuni esempi di informazioni riservate:

- informazioni sui prezzi
- dati finanziari
- dati tecnici
- progettazione e design di attrezzature
- costi dei prodotti
- processi tecnici
- strategie di vendita e di marketing
- caratteristiche e funzioni dei prodotti
- informazioni sui piani d'azione dei prodotti
- elenchi di Clienti

Questi e altri tipi di informazioni riservate devono essere condivisi solo con i colleghi che necessitano di venire a conoscenza per motivi commerciali, in quanto sono consapevoli della loro natura riservata e sono autorizzati a consultarli. Se si necessita di condividere informazioni riservate con un partner commerciale esistente o potenziale, il ricevente deve firmare un accordo di non divulgazione approvato dalla Società prima che le informazioni vengano comunicate. Se vi serve un accordo di non divulgazione, contattate l'Ufficio Legale.

Ricordate:

Le informazioni riservate non devono essere condivise con nessuno al di fuori della Società senza processi adeguati. Queste figure comprendono consulenti, distributori, lavoratori temporanei, fornitori, Clienti e altri partner.



Libri contabili, documenti e rendiconti finanziari

La nostra Società fa affidamento sull'integrità dei documenti finanziari e di altri documenti commerciali prodotti quotidianamente per prendere decisioni aziendali importanti. È di fondamentale importanza assicurarsi che tutti i documenti prodotti (a prescindere dalla rilevanza che essi possano avere) siano completi, accurati e aggiornati. Rispettiamo principi contabili generalmente riconosciuti nel processo di tenuta dei nostri libri contabili e documenti.



Termine chiave

Con il termine “**documento**” si intende un'informazione registrata in qualsiasi formato (ad es. cartaceo o elettronico), creata o ricevuta, che

deve essere conservata e gestita per scopi aziendali, operativi, legali, normativi e/o storici al fine di documentare o comprovare le decisioni, azioni o transazioni della nostra Società.

Le leggi e norme che disciplinano il nostro lavoro globale prevedono che i libri contabili e i documenti vengano tenuti nella massima onestà e accuratezza. L'esattezza di libri contabili e documenti contribuisce anche alla qualità dei rendiconti finanziari che depositiamo presso le agenzie governative e che rendiamo disponibili al pubblico. La nostra Società si impegna a effettuare comunicazioni complete, eque, accurate, tempestive e comprensibili.

Contratti

Ci impegniamo a seguire diligentemente le procedure contrattuali della Società. Di seguito sono indicati alcuni dei metodi possibili:

- Non impegnatevi in un contratto, pagamento o altro obbligo a meno che non siate autorizzati a farlo.
- Assicuratevi che i contratti siano completi, in forma scritta e adeguatamente approvati, nonché esaminati dall'Ufficio Legale e dalla divisione finanziaria, come richiesto. Non siglate accordi commerciali non conformi ai nostri standard.
- Non utilizzate lettere d'intenti, accordi extracontabili o qualsiasi altro meccanismo che non rientri nelle nostre linee guida.
- Seguite le nostre procedure contrattuali, compresa la delega delle politiche delle autorità.



Conservazione dei documenti

La nostra Società gestisce e conserva i documenti in modo tale da proteggere l'integrità delle nostre informazioni. Rispettiamo le politiche societarie esistenti e le leggi vigenti per garantire che i nostri documenti siano autentici, accurati, accessibili, completi, sicuri, conformi ed efficaci.

Dobbiamo conservare documenti e registri con riferimenti legali e quelli soggetti alle normative nazionali. Negli Stati Uniti e in Canada, inoltrate eventuali domande sui tempi di conservazione dei documenti al rispettivo rappresentante di Records and Information Management (RIM) all'indirizzo askRIM@mckesson.com.

Insider trading

La nostra Società ritiene importante la propria capacità di offrire i propri prodotti commerciali in un mercato leale e aperto. L'attività di compravendita mentre si è in possesso di informazioni non di pubblico dominio rappresenta una violazione della nostra politica di insider trading e della legge. I soggetti che compiono una tale violazione vanno incontro ad azioni disciplinari, così come a potenziali sanzioni civili e penali. È inoltre vietata la comunicazione ad altri di informazioni privilegiate sulla nostra Società o sui suoi fornitori, Clienti o terzi. Le informazioni rilevanti non di pubblico dominio sono disponibili in varie forme. Ecco alcuni esempi:

- utile e previsioni di fatturato
- nuovi prodotti o sviluppi significativi, come contratti nuovi o persi
- controversie o indagini significative
- discussioni su acquisizioni o disinvestimenti
- eventi che riguardano i nostri titoli (ad es. piani di riacquisto, variazioni nei dividendi, vendita di titoli aggiuntivi)



Termini chiave

Il termine informazioni **“rilevanti”** indica che un investitore ragionevole le considererebbe importanti nel corso di una decisione di investimento come l'acquisto o la vendita di azioni.



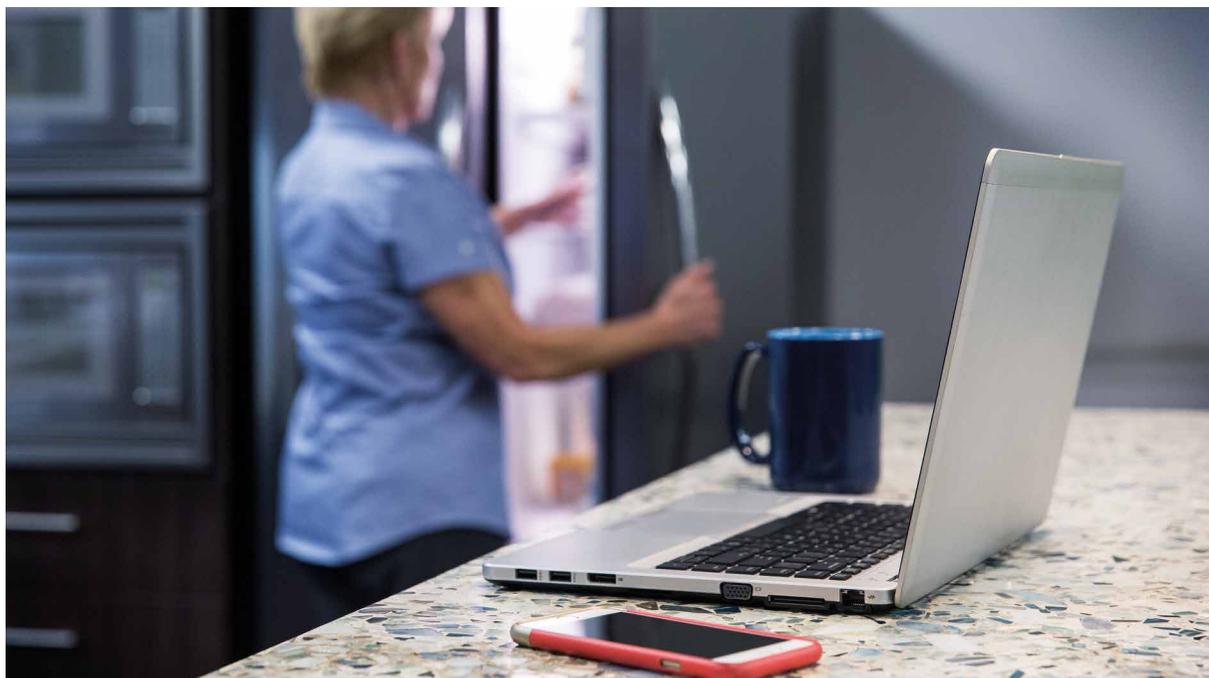
Protezione dei beni aziendali

I beni della nostra Società sono preziosi e devono essere protetti. In genere, i beni della Società quali attrezzature, impianti e documenti devono essere utilizzati solo per le attività autorizzate. Siamo tutti tenuti a proteggere questi beni aziendali per evitarne il danneggiamento, la perdita, il furto e l'uso improprio. Dobbiamo altresì garantirne l'uso efficiente ed evitare gli sprechi. La perdita, il danneggiamento o il furto di beni devono essere segnalati alla risorsa appropriata elencata nella sezione Modalità di intervento.

Protezione della proprietà intellettuale

La proprietà intellettuale (PI) è un altro importante bene aziendale. La PI si riferisce alle attività immateriali sviluppate attraverso il lavoro creativo svolto dai nostri dipendenti e partner. La PI è salvaguardata da tutele giuridiche compresi brevetti, marchi, diritti d'autore e segreti commerciali. La nostra tecnologia, il software e i dati tecnici contengono grandi quantità di PI, e la nostra politica è proteggere i diritti di PI della Società

nella misura massima possibile. Oltre a proteggere la nostra PI, rispettiamo anche la PI degli altri. Questo comprende, in senso allargato, evitare la violazione di brevetti, marchi, diritti d'autore e segreti commerciali di terzi. Rispettiamo anche i diritti di altri relativi al software, compreso il software open-source. Quando collaboriamo con terzi, siamo tenuti a garantire per contratto che la nostra Società ottenga i diritti di PI adeguati creati in tali impegni. Se avete domande o dubbi riguardo alla PI della nostra Società, contattate l'Ufficio Legale per maggiori informazioni e verificate se sono presenti normative nazionali sull'argomento nel vostro Paese.



Uso corretto della tecnologia aziendale

Ciascuno di noi ha la responsabilità di utilizzare la nostra rete aziendale, i computer e i sistemi di comunicazione in modo etico e legale e con particolare cura. Sebbene in alcune sedi sia consentito l'uso occasionale di questi sistemi per scopi personali, l'utilizzo che ne facciamo deve essere adeguato e in linea con le normative nazionali esistenti, e non deve interferire con il nostro lavoro quotidiano. La nostra Società si riserva il diritto di monitorare il nostro accesso e uso di tutti i sistemi aziendali nella misura consentita dalle leggi nazionali.

Siamo tenuti a proteggere tutti i dati riservati usando il buon senso al fine di evitarne il furto o la perdita. I dati riservati possono essere memorizzati sui dispositivi aziendali o conservati o elaborati da terze parti per nostro conto e conformemente alle leggi vigenti. Si devono mettere in atto controlli adeguati per proteggere i dati riservati, ad esempio limitando l'accesso "in funzione delle esigenze" degli utenti, con protezione tramite password, cifratura e sicurezza fisica. Condividete le informazioni (ad esempio tramite e-mail, post sui social network e concessione di accesso ai sistemi) solo se spinti da una reale necessità aziendale.

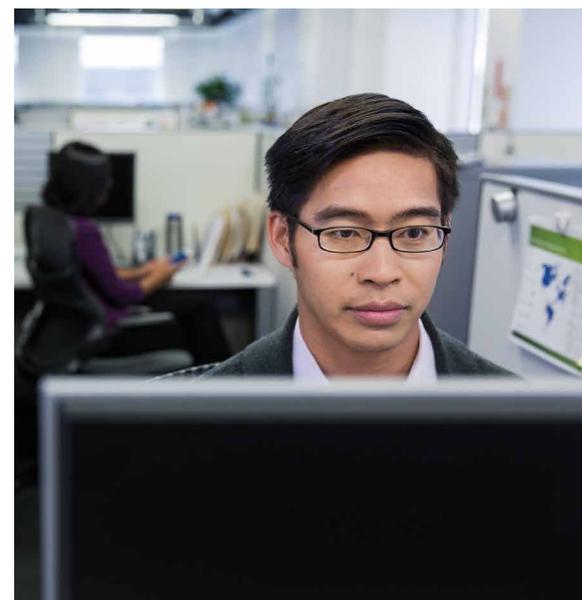
Social network e attività elettronica

Le attività interne ed esterne al lavoro che incidono sul rendimento personale, sul rendimento di altri dipendenti o lavoratori temporanei, o sulla reputazione e gli interessi commerciali della Società rappresentano vere e proprie aree problematiche per la Società e possono essere soggette a politiche aziendali.

La divisione Comunicazione regola le attività sui social network ufficialmente sostenute dalla Società. Se non siete autorizzati ufficialmente a parlare in pubblico della Società, dei suoi prodotti o delle sue soluzioni, non fate credere né insinuate di parlare per la Società. Tenete presente che solo i portavoce autorizzati sono autorizzati a comunicare a nome della Società con i media, analisti finanziari, investitori e altri professionisti del mercato.

Ricordate:

Ciascuno di noi ha la responsabilità di utilizzare la nostra rete aziendale, i computer e i sistemi di comunicazione in modo etico, legale e in conformità ai nostri principi ICARE.



Come rispondere alle domande della stampa e altri

È consentito parlare con la stampa, gli analisti finanziari, gli altri membri della comunità finanziaria, gli azionisti, i gruppi o le organizzazioni in veste di rappresentante della Società solo dopo aver ricevuto esplicita autorizzazione dalla Società stessa.

Qualsiasi domanda proveniente dai media o dal pubblico deve essere inoltrata immediatamente alla divisione Comunicazione. Le richieste di informazioni da autorità di vigilanza o dal governo devono essere comunicate tempestivamente all'Ufficio Legale.

Le richieste di informazioni finanziarie o di altro tipo sulla Società provenienti dalla comunità finanziaria o dagli azionisti devono essere comunicate tempestivamente a Investor Relations.

Deroghe

Talvolta possono verificarsi situazioni che richiedono una deroga formale di una disposizione di questo Codice per un singolo individuo. Le deroghe non vengono concesse salvo ove siano necessarie e sono limitate e qualificate in base alle necessità per proteggere la Società e i nostri azionisti nella maggior misura possibile. Tali deroghe vengono comunicate immediatamente per direttori e amministratori delegati nella misura e nel modo specificato dalla legge, normativa o norma specifica di quotazione. Contattate il vostro Compliance

Officer o l'Ufficio Legale per le approvazioni di deroghe da parte del Responsabile del consiglio di amministrazione.



Integrity Line per i dipendenti McKesson

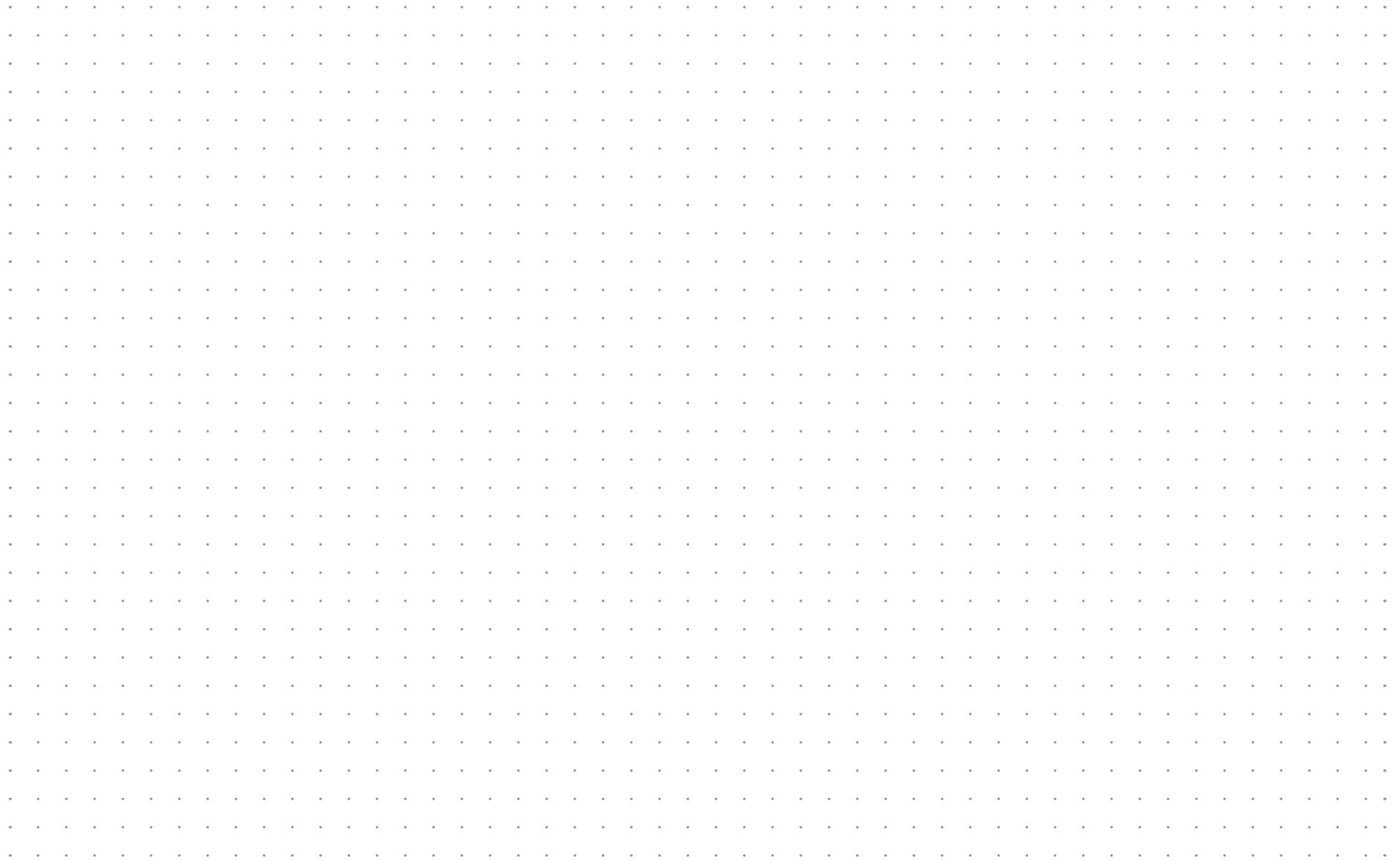
Paesi	Numeri ITFS
Bermuda	1-866-737-6850
Canada (inglese)	1-877-625-4625
Canada (francese)	1-855-350-9393
Cina (settentrionale)	10-800-712-1239
Cina (meridionale)	10-800-120-1239
Irlanda	1-800615403
Israele	1-80-9214405
Lussemburgo	800-2-1157
Malesia	1-800-80-8641
Regno Unito	08-000328483
Stati Uniti	1-877-625-4625

Compliance Helpline per i dipendenti del Gruppo ADMENTA Italia - parte di McKesson Europe

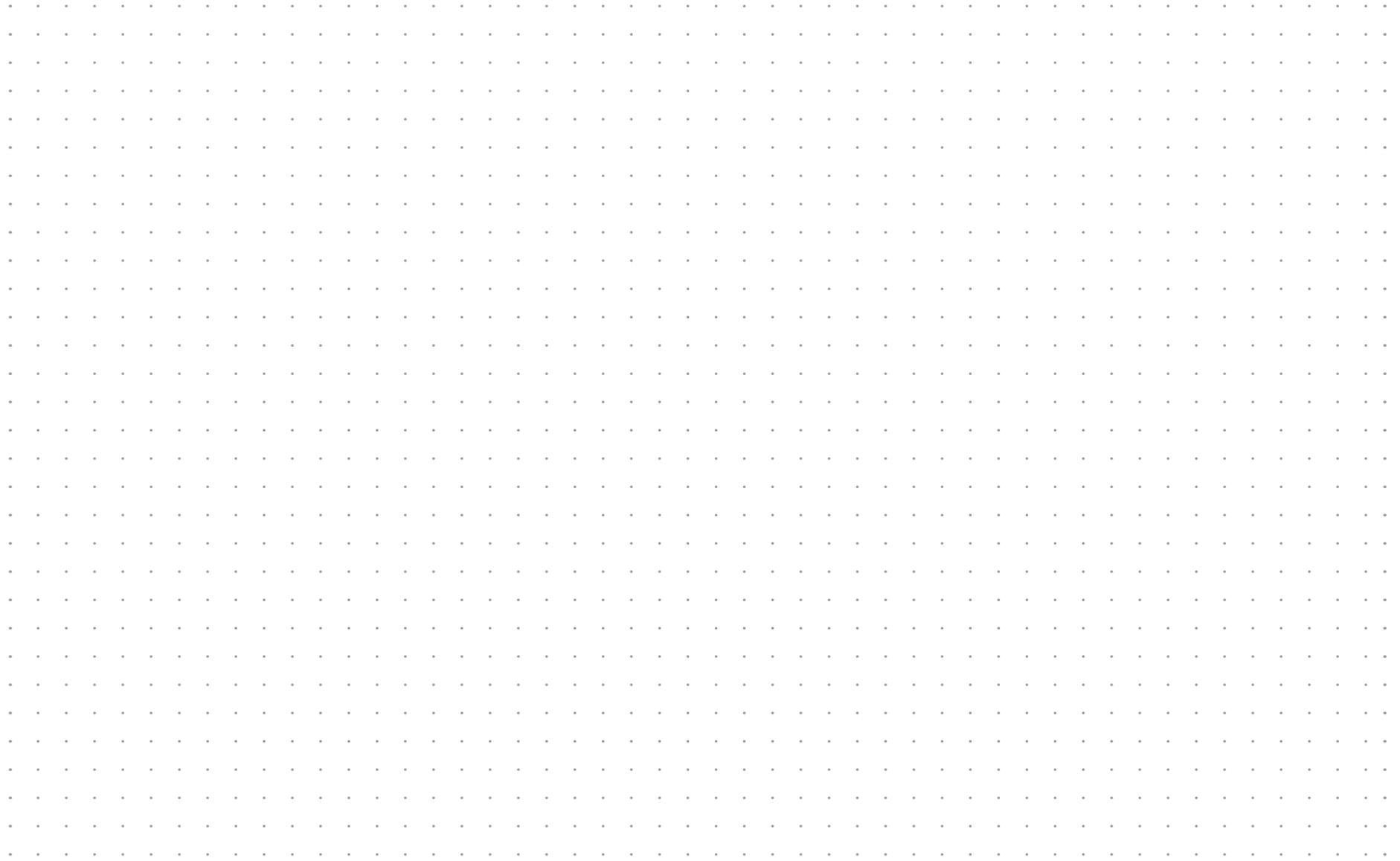
Il mediatore può essere contattato:

- In qualsiasi lingua
- 24 ore al giorno, 7 giorni su 7
- al numero universale gratuito:
00800 – OMBUDSMAN o
00800 – 66283762
e anche via fax: +49(0)521.557333–44
o via e-mail all'indirizzo
ombudsman@thielvonherff.com

Note



Note



ADMENTA Italia

LloydsFarmacia

