McKESSON

Code de déontologie McKesson

GESTION
SOINS
CONNECTIVITÉ

Message de Brian Tyler

Chère équipe,

L'éthique et l'intégrité sont au cœur de qui nous sommes en tant qu'entreprise. Tous les jours, nos principes directeurs « Je m'engage » nous guident et nous relient dans toutes les unités d'affaires, zones géographiques et langues. Au fur et à mesure que McKesson continue à se développer à l'échelle mondiale et à affronter la concurrence dans le milieu changeant des soins de santé, faire des affaires de façon honnête et éthique est essentiel à notre succès à long terme et à notre capacité de remplir notre mission d'améliorer tous les milieux de soins de santé.

Le code de déontologie de McKesson est votre guide relatif à la collaboration avec les clients, les partenaires de l'industrie, les collègues et autres. Veuillez prendre le temps de le lire, de bien le comprendre et engagez-vous à le suivre. En tant qu'équipe, nous sommes tous responsables de la préservation de l'intégrité de l'entreprise. Si vous avez des questions à propos du code ou des préoccupations au sujet d'une situation, consultez la section « Comment agir » à la page 4.

Merci de votre dévouement envers McKesson, nos clients et les patients auxquels nous offrons nos services.

Cordialement,

Brian Tyler, chef de la direction

Table des matières

Message de John Hammergren i

Table des matières ii

Je m'engage : notre référence iii

Finalité et champ d'application de notre Code 1

Finalité et champ d'application 1

Qui est concerné par le code? 1

Nos responsabilités fondamentales 2

Opérer de façon équitable et avec intégrité 3

Notre responsabilité de soulever des sujets de préoccupation 3

Comment agir – Employés de McKesson 4

Comment agir – Employés de McKesson Europe 4

Collaboration aux enquêtes 5

Responsabilités des managers – Donner l'exemple 5

Nous créons de la valeur sur le marché de manière honnête 6

Commercialisation et vente honnêtes de nos produits et services 7

Qualité des services et des produits 7

Commercialisation et la vente aux professionnels de la santé 8

Commercialisation et la vente aux gouvernements 9

Lutte contre la corruption 10

Concurrence loyale 11

Veille à la concurrence 12

Contributions politiques 12

Commerce international 13

Nous traitons les autres avec respect 14

Prévention du harcèlement au travail 15

Diversité et non-discrimination 16

Engagement social 16

Santé et sécurité au travail 17

Prévention de la violence au travail 17

Confidentialité 18

Nous agissons avec intégrité 20

Conflits d'intérêts 21

Cadeaux et divertissement 23

Renseignements confidentiels 24

Comptes, données et rapports financiers 25

Délit d'initié 26

Protection des biens de la compagnie 27

Protection de la propriété intellectuelle 27

Utilisation appropriée des technologies de l'entreprise 28

Activités dans les médias sociaux et électroniques 28

Répondre aux demandes de renseignements des médias et d'autres 29

Dispenses 29

Ligne d'intégrité pour les employés de McKesson 30

Assistance conformité pour les employés de McKesson Europe 30

Je m'engage : notre référence

Tout ce que nous faisons est motivé par nos principes directeurs, groupés sous le thème « Je m'engage ». Ces principes représentent une force unificatrice, qui nous lie à travers les unités organisationnelles, les territoires géographiques et les secteurs fonctionnels. Ces valeurs façonnent notre culture d'entreprise. Nos principes directeurs nous permettent de faire une différence positive chez les parties prenantes de notre entreprise, y compris nos clients, nos communautés, nos actionnaires et nos collègues.

Principes directeurs

INTÉGRITÉ

Nous faisons ce qui est juste.

Nos employés prennent des décisions – grandes et petites – axées sur ce qui est juste sur le plan éthique. Avant toute chose, nous nous engageons à œuvrer pour le plus grand bien de notre compagnie, de nos clients et de l'industrie des soins de santé.

CLIENTS D'ABORD

Notre succès repose sur leur réussite.

Notre engagement envers nos clients nous distingue. Nos clients nous rappellent sans cesse qu'ils nous ont choisis pour notre service axé sur la clientèle et le suivi que nous assurons. Nos clients sont au cœur de tout ce que nous faisons et notre succès repose sur le leur. Nos clients bénéficient de notre approche personnalisée à l'égard de leur entreprise et de notre capacité de les aider à anticiper le contexte des soins de santé en constante évolution.

RESPONSABILITÉ

Nous sommes personnellement responsables de nos actes et de notre travail.

Nos employés s'engagent personnellement envers leurs clients, leurs fournisseurs, leurs collègues et leurs tâches. Nous nous engageons à tenir ces promesses et nous assumons la responsabilité individuelle des décisions que nous prenons pour obtenir des résultats pour nos clients. Nous forgeons un lien de confiance avec nos clients en respectant nos promesses.

RESPECT

Nous traitons les autres avec dignité et considération.

Nous nous traitons les uns les autres – et nous traitons nos clients et nos fournisseurs – avec dignité, considération, ouverture d'esprit et respect. En valorisant divers styles et compétences, en reconnaissant les apports de chacun et en demeurant ouverts aux points de vue des autres, notre entreprise cultive un environnement d'innovation et de collaboration qui porte ses fruits dans la manière dont nous résolvons des problèmes pour nos clients.

EXCELLENCE

Nous insistons sur la qualité.

Notre quête d'excellence ne cesse jamais – nous visons toujours plus haut pour nos clients et nos partenaires. Nous agissons dans le but de réussir, nous sommes axés sur les résultats, trouvant constamment de nouvelles façons d'innover et d'améliorer, et nous mesurons rigoureusement notre progrès. Lorsque nos clients choisissent notre compagnie, ils choisissent un chef de file de l'industrie qui travaillera inlassablement pour atteindre l'excellence dans la qualité, la sûreté et l'efficacité – pour la meilleure santé de nos clients et de toute l'industrie des soins de santé.

Finalité et champ d'application de notre Code

Finalité et champ d'application de notre Code

Finalité et champ d'application

Nous exerçons nos activités avec honnêteté et de façon éthique. En agissant ainsi, nous assurons la croissance de la compagnie et nous méritons l'appui de ceux qui dépendent de notre entreprise. Le présent Code de déontologie (« le Code ») décrit les principes fondamentaux, les politiques locales et les procédures qui façonnent notre travail. À l'instar des principes « Je m'engage », notre Code nous lie tous les uns aux autres. Il s'agit d'un outil précieux conçu pour nous aider à prendre des décisions éthiques au quotidien et dans des situations difficiles.

Nous respectons les lois applicables partout où nous faisons affaire dans le monde. Par conséquent, le présent Code est également soumis aux lois locales. Parfois, les lois ou les politiques locales peuvent être moins restrictives ou plus restrictives que notre Code. Dans ces cas, nous devons respecter les règles les plus rigoureuses. En cas de conflit, communiquez avec le Responsable de la Conformité ou avec le département juridique.

En tant qu'employés, nous avons l'obligation de lire et de comprendre notre Code et les politiques locales qui s'appliquent à nos postes. Le Code ne peut pas prévoir toutes les situations que nous sommes susceptibles de rencontrer, si bien qu'il est essentiel de vérifier nos politiques locales et de poser des questions en cas d'incertitude. Nous devons également dire quelque chose quand avons connaissance d'un comportement illégal ou contraire à l'éthique ou d'une violation du Code, d'autres politiques locales ou des lois applicables (même s'il ne s'agit que de soupçons).

Qui est concerné par le code?

Le présent Code s'applique mondialement à tous les employés, dirigeants et administrateurs, sans égard à leur poste ou à leur permanence. Nous voulons également des partenaires commerciaux qui partagent nos valeurs et notre engagement à faire affaire avec intégrité.

Rappel :

Nous devons respecter notre Code, les politiques de la compagnie et la loi, à défaut de quoi nous nous exposons à des conséquences graves qui peuvent inclure, selon la loi locale, des mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement. Si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet des règles, des règlements, des politiques locales ou des lois qui s'appliquent à votre travail, veuillez les soulever *avant* d'agir.

Nos responsabilités fondamentales

Nos responsabilités fondamentales

Opérer de façon équitable et avec intégrité

Notre Code – ainsi que les autres politiques, lignes directrices, procédures, normes et ressources de la compagnie – nous guide lorsque nous sommes aux prises avec une situation difficile.

Posez-vous les questions suivantes :

Est-ce légal et conforme aux politiques internes?

Mes actes respectent-ils les principes « Je m'engage » d'intégrité, de responsabilité et de respect?

Suis-je franc et honnête avec toutes les personnes concernées?

Me sentirais-je à l'aise si mes actes étaient rapportés dans les médias?

Comment les autres peuvent-ils être touchés par le choix que je fais?

Notre responsabilité de soulever des sujets de préoccupation

Il est important de soulever vos préoccupations. Celles-ci peuvent porter sur des violations de notre Code, des politiques ou des procédures de la compagnie et de la loi. Si on vous demande de commettre un acte illégal ou contraire à l'éthique – ou si vous êtes au courant d'un tel acte, nous vous encourageons à nous en faire part rapidement. Notre compagnie écoute et prend au sérieux ces préoccupations : soyez assuré que votre préoccupation fera l'objet d'une enquête rapide et rigoureuse.

Une préoccupation doit être soulevée de « bonne foi », c'est-à-dire faire part de soupçons que vous croyez fondés, même s'il est déterminé par la suite qu'aucun acte répréhensible n'a été commis. Nous ne tolérons aucune forme de représailles contre ceux qui soulèvent des préoccupations, posent des questions ou participent à une enquête de bonne foi.

ET SI ...

Qu'arrive-t-il après que j'ai communiqué avec la Ligne Intégrité pour discuter d'une préoccupation ou d'une question?

La Ligne Intégrité (ombudsman) transmet les renseignements que vous fournissez à la ressource appropriée de la compagnie qui procède alors à un examen et un suivi, s'il y a lieu.

Comment agir – Employés de McKesson

Vous pouvez poser une question ou soulever une préoccupation en communiquant avec une des ressources suivantes :

- votre manager ou superviseur
- votre Responsable de la Confirmité ou le Bureau mondial de la Conformité et d'Éthique*
- votre département des ressources humaines*
- le département sécurité*
- le département juridique*
- la Ligne Intégrité de McKesson

Ligne Intégrité de McKesson

- La Ligne Intégrité de McKesson est exploitée par un tiers indépendant.
- Elle est disponible 24 heures par jour, sept jours par semaine et le service des standardistes est offert en plusieurs langues.
- Toute personne à l'intérieur ou à l'extérieur de la compagnie peut faire appel à la Ligne Intégrité pour soulever une préoccupation sous le sceau de la confidentialité. Les préoccupations peuvent être soulevées anonymement si on en fait la demande.
- La Ligne Intégrité de McKesson est accessible par téléphone ou par Internet. L'accès Internet est disponible en se rendant à integrity.mckesson.com.
- Aux États-Unis et au Canada, la Ligne Intégrité est accessible par téléphone en composant le 1-877-625-4625. Les numéros de téléphone locaux sans frais pour les emplacements à l'extérieur des États-Unis sont énumérés à integrity.mckesson.com.
- Dans certains pays, les lois locales peuvent limiter les types de préoccupations soulevées par la Ligne d'intégrité de McKesson. Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements à integrity.mckesson.com. Si vous voulez signaler d'autres questions, veuillez communiquer avec votre direction locale, les ressources humaines ou le département juridique.

Comment agir – Employés de McKesson Europe

Vous pouvez poser une question ou soulever une préoccupation en communiquant avec une des ressources suivantes :

- votre manager ou superviseur
- Votre Responsable de la Conformite ou la conformité Groupe McKesson Europe*
- votre département des ressources humaines*
- le département juridique*
- la Ligne d'assistance McKesson Europe

Ligne d'assistance McKesson Europe

- L'ombudsman est un tiers indépendant auprès de qui des préoccupations peuvent être soulevées anonymement si on en fait la demande.
- L'ombudsman est disponible 24 heures par jour, sept jours par semaine, offrant un soutien dans plusieurs langues.
- L'ombudsman peut être joint en composant le 00800 – OMBUDSMAN (00800 – 66283762) (sans frais dans tout pays où McKesson Europe fait affaire), par télécopieur au +49(0)521.557333–44 ou par courriel à ombudsman@thielvonherff.com.
- Dans certains pays, les lois locales peuvent limiter les types de préoccupations soulevées par l'entremise de l'ombudsman. Dans ces cas, veuillez communiquer avec les autres ressources nommées ci-dessus si vous voulez soulever une préoccupation.

* Vous trouverez leurs coordonnées sur le site McKesson Europe.

Collaboration aux enquêtes

Nous nous engageons à enquêter rapidement sur les préoccupations portées à notre attention. Il est important de fournir tous les renseignements demandés dans le cadre d'une enquête effectuée par notre compagnie. Vous devez toujours fournir des renseignements exacts et vous abstenir de faire des déclarations fausses ou trompeuses ou d'inciter quelqu'un d'autre à le faire.

Des organismes gouvernementaux peuvent également demander des renseignements de notre compagnie ou à propos de celle-ci. Si un enquêteur externe communique avec vous, veuillez immédiatement en faire part au département juridique ou au Responsable de la Conformité.

Si le département juridique, votre Responsable de la Conformité ou votre manager vous avise que des documents en votre possession font l'objet d'une mise en suspens pour des raisons juridiques ou sont nécessaires pour une enquête, veuillez suivre leurs directives et conserver ces documents. Vous ne devez en aucun cas détruire, dissimuler ou modifier ces documents de quelque façon que ce soit.

Responsabilités des managers – Donner l'exemple

Les gestionnaires ont une responsabilité toute particulière de donner l'exemple et d'encourager le comportement éthique. Il s'agit là d'une partie intégrante du rôle de direction. On s'attend à ce que vous ayez régulièrement des discussions avec vos subordonnés directs sur l'importance de l'intégrité en milieu de travail. De plus, souvenez-vous toujours de :

- comprendre et promouvoir le Code et les politiques internes,
- donner le bon exemple par votre comportement éthique,
- veiller à ce que vos employés sachent qu'ils peuvent venir vous voir s'ils ont des questions et des préoccupations, que vous les écouterez et que vous y donnerez suite comme il convient,
- ne jamais exercer de représailles contre un employé pour avoir soulevé une préoccupation de bonne foi.

Rappel :

Si vous croyez avoir été l'objet de représailles, ou si vous croyez que quelqu'un d'autre à la compagnie l'a été, vous devez immédiatement soulever la question en passant par les ressources énumérées sous la rubrique **Comment agir** du présent Code.

Nous créons de la valeur sur le marché de manière honnête

Nous créons de la valeur sur le marché de manière honnête

Commercialisation et vente honnêtes de nos produits et services

La manière dont nous commercialisons et vendons nos produits et services témoigne de nos valeurs et est un facteur important de notre succès. Il est essentiel de se rappeler les normes suivantes dans les activités de commercialisation et de vente à tous nos clients.

- Présentez-vous et représentez la compagnie avec intégrité pour protéger notre réputation en tant qu'entreprise digne de confiance.
- Faites en sorte que les déclarations que vous faites à propos des produits et des services de notre compagnie soient toujours honnêtes et exactes.
- Parlez des avantages de nos produits, plutôt que de dénigrer ceux de nos concurrents.
- Ne faites pas de publicité comparative trompeuse ou déloyale.

Qualité des services et des produits

Notre compagnie s'est taillé une réputation en offrant d'excellents services et des produits sûrs de haute qualité. Pour protéger cette réputation, nous nous conformons à des normes de qualité et de sécurité. Ces normes comprennent notamment les lois et les règlements applicables ainsi que les procédures internes qui favorisent la manipulation, la distribution et la fabrication sûres de biens de haute qualité.

En outre, nous tenons nos fournisseurs responsables de la qualité des produits et des services qu'ils nous livrent. Si vous constatez quoi que ce soit qui est susceptible d'entacher notre réputation de qualité, vous devez soulever la question dans les plus brefs délais.

Commercialisation et la vente aux professionnels de la santé

Nous respectons l'intégrité de la relation qui existe entre les patients et les fournisseurs ainsi que les décisions qu'ils prennent en matière de soins de santé. Nous croyons également que quiconque paie des biens et des services de soins de santé doit en avoir pleinement pour son argent. Pour aider à atteindre ce résultat, il existe plusieurs lois qui ont pour but de protéger contre la fraude, le gaspillage et les abus dans la prestation des soins de santé. Nous nous conformons à ces lois en évitant d'offrir des choses de valeur, par exemple des cadeaux ou des divertissements, qui peuvent indûment influencer les décisions que prennent les professionnels de la santé.

Lorsque des professionnels de la santé fournissent des services à notre compagnie, nous les rémunérons à la juste valeur marchande de leur travail et nous prenons en considération toutes les exigences des lois locales. Nous veillons à ce que la décision de retenir les services de professionnels de la santé et le montant que nous payons pour ces services n'aient pas pour but d'influencer indûment leurs décisions d'achat.

Pour plus de détails, veuillez communiquer avec le Responsable de la Conformité ou vérifier si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays.

Rappel :

Ce qui est acceptable dans le milieu des affaires peut être inacceptable dans vos rapports avec des clients gouvernementaux ou des professionnels de la santé et variera selon l'emplacement des opérations, la législation nationale et le pays ou territoire en cause. Les lois et les règlements qui s'appliquent à ces activités sont complexes et peuvent impliquer de multiples organismes de réglementation. Vérifiez si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays pour connaître les limites et les exigences particulières relatives aux activités et aux relations avec les professionnels de la santé et les clients gouvernementaux et agissez en conséquence. Communiquez avec le Responsable de la Conformité ou le département juridique si vous avez besoin de directives additionnelles.

ET SI ...

Puis-je amener un client potentiel à dîner?

Il peut y avoir des limites légales aux repas et aux divertissements que nous pouvons offrir aux professionnels de la santé ou à d'autres partenaires d'affaires. Nous voulons également éviter même l'apparence d'obliger ou d'influencer indûment le client potentiel. Pour plus de détails, veuillez communiquer avec le Responsable de la Conformité ou vérifier si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays.

Commercialisation et la vente aux gouvernements

Il est important pour nous de pouvoir concurrencer équitablement quand nous fournissons des biens et des services aux clients gouvernementaux, que ce soit au niveau fédéral, étatique, provincial ou local. Il existe plusieurs lois locales qui visent à protéger l'intégrité des achats gouvernementaux, portant notamment sur la prospection de nouvelles occasions d'affaires, les soumissions et les négociations de contrats, le développement de relations avec les employés du gouvernement, la comptabilisation et la communication exactes des renseignements prescrits et l'embauche d'anciens employés du gouvernement.

Dans tous les aspects de nos activités commerciales avec les clients gouvernementaux, nous prenons garde de respecter les politiques locales mises en œuvre par notre compagnie et les lois applicables pour éviter toute influence indue et les abus. Par exemple, il existe des restrictions sur les cadeaux, les repas ou les divertissements qui peuvent être offerts aux employés gouvernementaux. Pour plus de détails, veuillez communiquer avec le Responsable de la Conformité ou vérifier si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays.

Rappel :

Nous jouons un rôle important dans le maintien de l'intégrité de la prestation des soins de santé aux clients gouvernementaux. Assurez-vous de respecter pleinement les lois et les règlements applicables ainsi que les politiques locales en vigueur dans vos rapports avec les entités gouvernementales et les représentants du gouvernement.

Lutte contre la corruption

Nous ne tolérons aucune corruption ou subornation (pots-de-vin) dans nos pratiques commerciales chez nos employés ou les tiers qui travaillent pour nous. À plusieurs endroits où nous faisons affaire, nous pouvons être soumis à diverses lois qui visent à réprimer la corruption et la subornation en matière commerciale.

Il nous est interdit de promettre, d'offrir ou de donner une « chose de valeur » à un représentant de gouvernement ou à un employé ou représentant de nos partenaires commerciaux dans l'intention d'influencer indûment leur comportement. Inversement, il nous est interdit de recevoir une chose de valeur qui pourrait être perçue comme étant susceptible d'influencer indûment notre comportement.

Nous nous attendons aussi à ce que nos partenaires d'affaires et les autres tiers qui travaillent pour nous respectent toutes les lois et normes locales anticorruption et antisubornation. Il en va notamment des tiers susceptibles d'interagir avec un client ou un représentant de gouvernement pour notre compte.

Il vous est interdit d'engager un tiers, à titre de mandataire ou autrement, pour faire quelque chose qui ne serait pas autorisé en application du présent Code. De plus, vous ne pouvez pas engager d'expert-conseil ou de mandataire qui pourrait à votre avis tenter de se livrer à des activités de subornation ou de corruption. Si vous prévoyez engager un tiers susceptible d'interagir avec un client ou un représentant de gouvernement pour notre compte, veuillez communiquer avec le Responsable de la Conformité ou vérifier si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays.

Rappel :

L'expression « chose de valeur » a un sens large et peut comprendre divers articles comme de l'argent, des cadeaux, des repas, des divertissements, des frais de voyage, des dons de bienfaisance, des prêts et les placements dans des emplois.

Termes - clés

L'expression « **représentant de gouvernement** » a un sens large et comprend, outre les personnes élues à une charge publique, les employés des gouvernements fédéraux, étatiques et provinciaux, d'organisations internationales ou d'entités appartenant à l'État, par exemple les médecins à un hôpital public ou les professeurs à une université publique. L'expression comprend également les juges, les membres d'autorités de la santé ou de surveillance et les membres des forces militaires, bref, tout agent public. Les représentants de partis politiques ou les candidats à une charge publique peuvent également être assimilés à des représentants de gouvernement.

ET SI …

Vous êtes à un salon professionnel de l'industrie. Le représentant commercial d'un concurrent, qui travaille dans votre territoire, vous invite à dîner pour discuter d'une occasion de vente qui serait « mutuellement avantageuse ». Que faites-vous?

Avant de répondre à l'invitation, consultez le département juridique ou le Responsable de la Conformité pour obtenir des directives.

Concurrence loyale

Nous reconnaissons l'importance d'un marché dans lequel notre compagnie peut faire concurrence pour vendre des services et des produits de qualité supérieure à juste prix. Les lois en vigueur dans de nombreux endroits où nous faisons affaire visent à protéger la concurrence loyale et libre. Pour vous conformer à ces lois, vous devez éviter de discuter, de coordonner ou de vous entendre avec un concurrent pour fixer les prix, diviser les occasions de vente ou les territoires, partager ou trafiquer des offres, refuser de faire affaire avec un fournisseur ou un client (ou les boycotter) ou limiter autrement les canaux de distribution de façon illégale.

Vérifiez si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays et consultez le département juridique si ce que vous faites est susceptible de donner ne serait-ce que l'impression que notre compagnie profite de façon déloyale d'une position de marché dominante pour réduire la concurrence. De plus, vous devez obtenir des directives du département juridique avant de participer à une association commerciale ou un organisme de normalisation, ou de discuter d'un arrangement en coentreprise (que ce soit avec un concurrent, un client ou un fournisseur).

Veille à la concurrence

Nous reconnaissons l'importance de la concurrence loyale et libre et nous ne recueillons des renseignements relatifs à la concurrence que par des moyens légaux et éthiques. Par exemple, nous ne recueillons pas de renseignements sur nos concurrents par la tromperie, la manipulation ou les fausses déclarations. Si un employé qui a déjà été au service d'un concurrent se joint à notre compagnie, nous nous réjouissons de son apport, mais à l'exclusion des renseignements confidentiels sur son ancien employeur.

Si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet de renseignements relatifs à la concurrence, communiquez avec le département juridique ou le Responsable de la Conformité pour obtenir des directives.

Contributions politiques

Nous reconnaissons l'importance d'un système dans lequel chacun est libre d'exprimer ses opinions politiques. Dans certains cas, les lois ou les politiques internes attribuent à la compagnie les contributions politiques personnelles faites par les employés et leurs familles et limitent ces contributions ou imposent l'obligation de les déclarer. Pour ces raisons et d'autres, vous devez éviter de consacrer le temps ou les ressources de la compagnie à des activités politiques personnelles.

Vous ne devez pas affirmer, ni même laisser entendre que la compagnie exige, oriente ou appuie vos activités politiques personnelles.

En Europe, nous ne faisons pas de contributions politiques en tant que compagnie. Toutefois, la compagnie veille à ce que ce nos points de vue soient exprimés aux gouvernements et aux responsables de l'élaboration des politiques de façon appropriée, transparente et efficace sur des questions qui pourraient avoir une incidence sur notre entreprise ou sur nos clients.

Il peut exister des lois fédérales, étatiques et locales qui visent à empêcher l'influence indue d'agents publics ou à restreindre comment la compagnie participe au processus politique. Ces lois obligent quiconque cherche à influencer des agents publics de s'inscrire comme lobbyiste et obligent les personnes qui s'adonnent à des activités de lobbying de le déclarer. Pour se conformer à ces lois, la compagnie vous oblige à aviser les Affaires publiques ou le département juridique local avant de vous livrer à une activité au nom de la compagnie pour influencer un agent public, directement ou indirectement, par voie de communication orale ou écrite.

Commerce international

Il est important pour nous de pouvoir nous approvisionner en produits et en service de qualité – et de distribuer ces produits et services – partout dans le monde. Afin de protéger et promouvoir le commerce international équitable et sécuritaire, les lois de plusieurs endroits où nous travaillons réglementent où, quand et comment nous pouvons importer exporter nos produits. Ces lois, qui peuvent également avoir rapport à l'octroi de licences et à la tenue de documents connexes et aux embargos et boycottages internationaux, sont complexes. Pour plus de détails, veuillez communiquer avec le Responsable de la Conformité ou vérifier si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays.

Nous traitons les autres avec respect

Nous traitons les autres avec respect

Prévention du harcèlement au travail

Nous nous engageons à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Bien que le harcèlement puisse prendre plusieurs formes selon les circonstances, il a pour effet de créer un milieu de travail désagréable, intimidant et inconfortable et il ne sera pas toléré. On considère généralement que le harcèlement peut être verbal, physique, visuel ou écrit. Dans certains pays, l'intimidation peut constituer du harcèlement. Voici quelques exemples de comportements qui peuvent constituer du harcèlement :

- les blagues, les commentaires ou autres messages déplacés, dégradants ou injurieux
- les comportements physiques non désirés
- les menaces
- les images, les déclarations ou les gestes à caractère sexuel

Quiconque est témoin ou objet de quelque forme de harcèlement que ce soit doit en faire part tout de suite. Les préoccupations relatives au harcèlement peuvent être signalées par les ressources énumérées sous la rubrique **Comment agir**. Notre compagnie ne tolère aucunes représailles prises contre ceux qui soulèvent des préoccupations de bonne foi.

Pour plus de détails, veuillez communiquer avec le département des ressources humaines ou vérifier si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays.

ET SI ...

Que dois-je faire à propos d'un collègue qui me met mal à l'aise par son habitude de me toucher l'épaule lorsqu'il passe à côté de moi en me saluant?

Si vous vous sentez à l'aise de le faire, parlez-en à votre collègue et demandez-lui d'arrêter. Si cela ne marche pas ou si vous préférez ne pas lui en parler directement, communiquez avec les ressources énumérées sous la rubrique **Comment agir** pour obtenir de l'aide.

Diversité et non-discrimination

Nous maintenons un milieu travail équilibré et diversifié en donnant l'égalité des chances aux employés et en nous traitant les uns les autres avec dignité et respect, même lorsque nos idées ou notre expérience peuvent diverger. Nous collaborons pour faire en sorte que notre milieu de travail soit respectueux, inclusif et productif.

Nous bénéficions tous de notre capacité d'attirer les gens les plus compétents et talentueux de l'industrie. Il s'ensuit que les décisions en matière d'emploi (par exemple, l'embauche, le congédiement, l'avancement et les mutations) sont prises au mérite individuel. Nous ne faisons pas de discrimination illégale.

Pour de plus amples renseignements, vérifiez si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays.

Engagement social

Notre engagement social est un élément essentiel de la création de valeur durable pour la société et notre compagnie. Il est important pour nous de pouvoir redonner quelque chose à nos communautés. À plusieurs endroits, notre programme d'engagement social encourage les efforts de participation communautaire pour améliorer la santé de nos communautés, développer une main-d'œuvre hautement engagée et en santé et améliorer la santé de tous. Autant que possible, nous faisons affaire avec des entreprises et des organismes qui partagent nos principes « Je m'engage ».

Nous cherchons à préserver et protéger l'environnement et nous nous engageons à respecter les lois environnementales. Vous devez immédiatement signaler tout problème réel ou éventuel touchant l'environnement, la santé ou la sécurité, ou toute violation des politiques dans ces matières, à votre manager ou en passant par les ressources énumérées sous la rubrique **Comment agir**.

Santé et sécurité au travail

Nous nous engageons à fournir un milieu de travail sûr, sécuritaire et sans danger partout dans le monde où nous exerçons nos activités. La sécurité est l'affaire de tous : nous avons tous l'obligation de dénoncer les conditions ou les activités dangereuses et de les signaler s'il y a lieu. Pour de plus amples renseignements, vérifiez si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays.

Prévention de la violence au travail

Un milieu de travail sûr est exempt de toute forme de violence, qu'il s'agisse de menaces verbales ou physiques, d'actes d'intimidation ou d'abus, ou d'agression physique pure et simple. Peu importe sa forme, la violence à notre compagnie ne sera pas tolérée. Si vous êtes témoin de violence entre collègues de travail ou impliquant des tiers qui travaillent pour nous, vous devez le signaler immédiatement. Si la situation s'envenime et que votre sécurité immédiate et celle de ceux qui vous entourent sont menacées, appelez d'abord les autorités locales.

Consommation de drogue ou d'alcool au travail

Nous contribuons à assurer la sécurité de notre milieu travail en arrivant au travail en forme tous les jours. Toutefois, nous ne pouvons pas donner le meilleur de nous-mêmes si nous sommes sous l'effet de la drogue ou de l'alcool. Ces substances altèrent notre jugement et nos habiletés motrices, tout en mettant en danger nos collègues de travail, nos clients et d'autres. Au cours d'événements ou d'occasions spéciales autorisés par la compagnie, nous pouvons boire de l'alcool avec modération, mais on s'attend à ce que vous agissiez alors de façon convenable et professionnelle.

Nous ne pouvons pas illégalement posséder, utiliser ou vendre de la drogue ou de l'alcool pendant que nous exerçons nos activités professionnelles ou pendant que nous nous trouvons dans des lieux de la compagnie.

Pour de plus amples renseignements, vérifiez si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays.

Confidentialité

Renseignements sur les patients et les consommateurs

Nous nous engageons à protéger les renseignements personnels et les renseignements protégés sur la santé. Des lois complexes limitent la manière dont les régimes de santé, les pharmacies, les hôpitaux et d'autres organismes assujettis peuvent utiliser ou communiquer les données personnelles des patients et d'autres catégories spéciales de données, ou peuvent y avoir accès. Vous ne pouvez utiliser, stocker ou communiquer ces données, ni y avoir accès, qu'en cas de nécessité, si vous êtes expressément autorisé à le faire dans le cadre de vos fonctions professionnelles officielles et si vous agissez conformément à toutes les lois applicables et aux politiques de la compagnie.

Pour de plus amples renseignements, vérifiez si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays.

Renseignements sur les employés

Ceux parmi nous qui ont accès aux renseignements personnels sur des employés doivent prendre bien soin d'en limiter l'accès au personnel de la compagnie qui a un besoin légitime de les connaître. Nous devons dûment protéger ces renseignements pendant que nous sommes au service de la compagnie et par la suite. Si vous apprenez que des renseignements personnels sur des employés ont été indûment divulgués ou ont pu l'être, communiquez immédiatement avec le Responsable de la Conformité pour lui faire part de votre préoccupation.

Rappel :

Nous nous respectons les uns les autres en protégeant les renseignements personnels sur les employés dont nous prenons connaissance dans le cadre de notre travail. Les renseignements personnels sur les employés ne doivent être utilisés qu'aux fins légitimes auxquelles ils sont destinés.

Nous agissons avec intégrité

Nous agissons avec intégrité

Conflits d'intérêts

Agir avec intégrité signifie éviter les activités, les relations ou les situations qui peuvent créer un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent. Il y a conflit d'intérêts lorsqu'un intérêt, une relation ou une activité personnel est susceptible d'influer notre objectivité commerciale ou notre loyauté envers notre employeur. Dans l'exercice de nos fonctions, nous devons toujours subordonner nos intérêts personnels à l'intérêt supérieur de la compagnie.

Plusieurs situations peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts. Par exemple, des activités professionnelles extérieures, comme siéger à un conseil d'administration, occuper un emploi, travailler à son compte ou travailler comme consultant, peuvent engendrer un conflit d'intérêts, selon l'entreprise ou l'organisation avec laquelle vous êtes lié. Bien que nous ne puissions pas énumérer chaque situation concevable, voici quelques exemples courants de situations susceptibles de donner lieu à des conflits réels ou apparents :

- travailler pour une entreprise ou un organisme qui œuvrent dans le secteur des soins de la santé ou qui sont un fournisseur, un client ou un autre partenaire d'affaires de la compagnie, ou avoir une affiliation avec une telle entreprise ou un intérêt financier important dans celle-ci;
- superviser un membre de la famille ou être chargé de l'embaucher;
- donner ou recevoir des cadeaux, des repas ou des divertissements dans des situations où quelqu'un d'autre pourrait croire que ces marques de courtoisie influent notre jugement ou notre loyauté envers la compagnie;
- toute autre relation commerciale entre la compagnie et vous ou un membre de votre famille (coentreprises, partenariats, prêts personnels, etc.);
- contourner ces normes éthiques en agissant par l'entremise d'un membre de la famille ou de quelqu'un d'autre (la compagnie d'un époux, des investissements au nom de quelqu'un d'autre, etc.).

La meilleure façon de traiter les conflits d'intérêts est de le faire avant qu'ils ne surviennent et en communiquant les situations qui pourraient engendrer un conflit d'intérêts ou qui pourraient être perçues comme telles.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Responsable de la Conformité ou vérifier si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays.

Relations d'affaires avec des membres de la famille et des amis

Il pourrait arriver que votre conjoint, votre compagnon, un de vos enfants, un parent proche, un parent par alliance ou un autre membre de la famille travaille pour un concurrent, un fournisseur ou un client (ou qu'il ait une participation importante dans l'un d'eux). Bien que de telles situations soient permises, elles appellent à une plus grande prudence en ce qui concerne la sécurité, la confidentialité et les conflits d'intérêts.

Plus particulièrement, vous ne devez pas participer au processus de soumission, de négociation ou de conclusion de contrats entre notre compagnie et vous-même, un membre de la famille, un ami proche ou l'employeur de ces personnes, ni tenter d'influencer ce processus . La simple apparence de conflit d'intérêts peut créer des problèmes, même si vous n'avez rien à vous reprocher. Pour écarter tout doute ou soupçon, vous devez faire part de votre situation particulière à votre manager.

Relations familiales

Nous devons éviter d'exercer une influence au travail sur les employés avec qui nous avons une relation familiale. Nous devons notamment nous abstenir de superviser ces employés ou de nous prononcer sur leur embauche, leur rendement ou leur rémunération. Lorsqu'une telle situation se présente ou risque de se présenter, veuillez en parler à votre manager ou le Responsable de la Conformité pour obtenir des directives.

Cadeaux et divertissement

Dans certaines cultures, l'échange de cadeaux ou de divertissement peut être une façon courante d'établir de bonnes relations de travail. Toutefois, prenez garde, puisque les cadeaux ou les divertissements acceptés ou donnés à un partenaire d'affaires risquent de créer une apparence d'irrégularité ou de conflit d'intérêts, même s'il n'en existe aucun.

Par exemple, nous devons refuser un cadeau ou un divertissement du représentant d'une entreprise en attente de conclure une transaction, par exemple le renouvellement d'un contrat ou l'examen d'une demande de propositions.

Nous ne devons pas demander à un fournisseur ou à tout autre partenaire d'affaires de nous offrir – ou d'offrir à un membre de notre famille ou à un ami – un cadeau, un repas, un divertissement ou tout autre article de valeur. Une telle demande ne se fait pas.

Lignes directrices sur les cadeaux, les repas ou les divertissements acceptables

Une marque de courtoisie acceptable satisfait aux critères suivants :

- elle n'est pas susceptible d'être perçue comme une tentative d'influer une décision d'affaires
- elle ne nous fait pas paraître partiaux
- son coût est raisonnable
- il ne s'agit pas d'un cadeau en espèces ou en quasi-espèces
- elle n'a pas été demandée par vous ou par un membre de l'équipe
- elle a été offerte dans un contexte qui convient à une discussion d'affaires
- elle ne serait pas source d'embarras pour notre compagnie si elle était rendue publique

Veuillez vérifier si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays, y compris les limites particulières qui pourraient s'expliquer. Communiquez avec le Responsable de la Conformité si vous n'êtes pas certain s'il est approprié de donner ou de recevoir un cadeau, un repas ou un divertissement

Rappel :

À tout le moins, nous ne devons jamais accepter ou offrir un cadeau ou tout autre avantage susceptible d'influencer indûment une décision d'affaires ou qui pourrait être perçu comme tel. Vous ne pouvez accepter ou offrir une marque de courtoisie que si elle est peu fréquente, d'une valeur limitée et non susceptible de créer un sentiment d'obligation ou une apparence d'irrégularités.

ET SI ...

La représentante commerciale d'un important fournisseur de TI avec m'a invitée à dîner. Puis-je accepter son offre?

Assurez-vous que les prix du restaurant ne soient pas exorbitants, que le repas a un objectif commercial légitime et qu'il satisfait à tous les critères décrits dans la section du présent Code portant sur les cadeaux et les divertissements. Vous ne voulez pas donner l'impression que l'occasion de fournir des produits ou des services à la compagnie peut être achetée. Veuillez vérifier auprès de le Responsable de la Conformité pour obtenir des directives précises.

Renseignements confidentiels

Dans l'exécution de nos tâches quotidiennes, nous pouvons avoir accès à des renseignements confidentiels – au sujet de notre compagnie, de nos partenaires d'affaires et de nos clients.

En général, les renseignements confidentiels comprennent tous les renseignements non publics, y compris nos secrets commerciaux et notre propriété intellectuelle et ceux de nos clients et partenaires d'affaires. Voici quelques exemples de renseignements confidentiels :

- les renseignements sur les prix
- les données financières
- les données techniques
- configuration et design de l'équipement
- les coûts des produits
- les procédés techniques
- les stratégies de vente et de marketing
- les caractéristiques et fonctions des produits
- les renseignements sur la feuille de route de produits
- les listes de clients

Vous ne devez partager ces renseignements ou d'autres types de renseignements confidentiels qu'avec des collègues qui ont un besoin de les connaître pour des raisons commerciales, qui sont informés de leur nature confidentielle et qui sont autorisés à les voir. Si vous devez partager des renseignements confidentiels avec un partenaire d'affaires actuel ou éventuel, un engagement de confidentialité approuvé par la compagnie doit être signé par le destinataire avant que les renseignements soient communiqués. Pour obtenir un engagement de confidentialité, veuillez communiquer avec le département juridique.

Rappel :

Les renseignements confidentiels ne doivent pas être partagés avec quelqu'un à l'extérieur de la compagnie sans respecter les processus appropriés. Cela comprend les consultants, les distributeurs, les travailleurs temporaires, les fournisseurs, les clients et d'autres partenaires.

Comptes, données et rapports financiers

Notre compagnie se fie à l'intégrité des documents financiers et commerciaux que nous produisons tous les jours pour prendre d'importantes décisions commerciales. Il est essentiel de veiller à ce que tous les documents que vous produisez (même s'ils vous paraissent sans importance) soient complets, exacts et à jour. Nous nous conformons aux principes comptables généralement reconnus dans le maintien de nos documents comptables.

Termes-clés

Un « **document** » est de l'information consignée dans n'importe quel format (notamment sur support papier ou électronique), élaborée ou reçue, qui doit être conservée et gérée à des fins commerciales, opérationnelles, juridiques, réglementaires ou historiques pour documenter ou attester les décisions, les actes ou les transactions de notre compagnie.

Les lois et les règlements qui régissent nos activités mondiales nous obligent à conserver des documents comptables fidèles et exacts. L'exactitude de nos livres comptables contribue également à la qualité des rapports financiers que nous déposons auprès des organismes gouvernementaux et que nous mettons à la disposition du public. Notre compagnie s'engage à communiquer en temps opportun de l'information financière complète, juste, exacte et claire.

Contrats

Nous nous engageons à respecter avec diligence les processus de la compagnie relatifs à la conclusion de contrats. Voici quelques directives à cet égard :

- Ne vous engagez pas à conclure un contrat, à effectuer un paiement ou à assumer toute autre obligation à moins d'y être autorisé.
- Assurez-vous que les contrats soient complets, consignés par écrit et dûment approuvés, par exemple après avoir été examinés par le département juridique et le Service des finances, s'il y a lieu. Ne concluez pas d'accords commerciaux qui ne respectent pas nos normes.
- N'utilisez pas de contre-lettres, d'accords hors livres ou tout autre mécanisme qui ne respecte pas nos lignes directrices.
- Respectez nos processus et procédures en matière de conclusion de contrats, y compris les politiques sur la délégation de pouvoir.

Conservation des documents

Notre compagnie gère et conserve les documents d'une manière qui protège l'intégrité de nos renseignements. Nous nous conformons aux politiques actuelles de la compagnie et aux lois applicables pour faire en sorte que nos documents soient authentiques, exacts, accessibles, complets, sécurisés, conformes et utiles.

Nous devons conserver les documents qui font l'objet de mises en suspens pour des raisons juridiques et ceux qui sont soumis aux règlements locaux. Aux États-Unis et au Canada, vous devez communiquer toute question sur la durée de conservation des documents au représentant approprié du département Gestion des données et de l'information à **askRIM@mckesson.com**.

Délit d'initié

Il est important pour notre compagnie de pouvoir offrir ses titres sur un marché juste et ouvert. La conclusion d'opérations sur valeurs mobilières alors qu'on est en possession de renseignements importants non connus du public constitue une violation de notre politique sur le délit d'initié et de la loi. L'auteur s'expose à des mesures disciplinaires ainsi qu'à d'éventuelles pénalités civiles ou criminelles. Il vous est également interdit de fournir à d'autres des renseignements d'initiés sur notre compagnie ou sur ses fournisseurs, clients ou de tiers. Les renseignements importants non connus de public prennent plusieurs formes. En voici quelques exemples :

- les résultats et les prévisions de résultats
- de nouveaux produits ou développements importants, par exemple de nouveaux contrats ou la perte de contrats
- des litiges ou des enquêtes d'envergure
- des discussions sur une acquisition ou d'une cession
- des événements concernant nos valeurs mobilières (plans de rachat, modifications des dividendes, vente de valeurs mobilières supplémentaires, etc.)
- Incidents majeurs en matière de cybersécurité

Termes-clés

Un renseignement « **important** » s'entend d'un renseignement qu'un investisseur raisonnable jugerait important pour prendre une décision d'investissement, par exemple acheter ou vendre des titres.

Protection des biens de la compagnie

Les biens de notre compagnie sont précieux et ils doivent être protégés. Généralement, les biens de la compagnie tels que l'équipement, les installations et les documents ne doivent être utilisés que pour les activités autorisées. Nous avons tous l'obligation de protéger ces biens contre la perte, le bris, le vol et la mauvaise utilisation. Nous devons également veiller à ce qu'ils soient utilisés de façon efficace et éviter le gaspillage. La perte, le bris ou le vol de biens doit être signalé à la ressource appropriée énumérée sous la rubrique **Comment agir**.

Protection de la propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle (PI) est un autre bien important de la compagnie. La PI désigne les biens incorporels élaborés par la création intellectuelle de nos employés et partenaires. La PI jouit de protections légales, notamment sous forme de brevets, de marques de commerce, de droits d'auteur et de secrets commerciaux. Notre technologie, nos logiciels et nos données techniques renferment d'importantes quantités de PI et nous avons pour politique de protéger les droits de PI de la compagnie dans toute la mesure du possible. En plus de protéger notre PI, nous respectons également les droits de PI d'autrui. Plus généralement, nous évitons notamment de contrefaire ou de violer les brevets, les marques de commerce, les droits d'auteur et les secrets commerciaux de tiers. Nous respectons également les droits d'autrui portant sur les logiciels, y compris les logiciels ouverts. Lorsque nous travaillons avec des tiers, nous avons l'obligation de faire en sorte, par nos contrats, que notre compagnie obtienne les droits appropriés à l'égard de la PI créée dans de tels engagements. Si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet de la PI de notre compagnie, communiquez avec le département juridique pour de plus amples renseignements et vérifiez si des politiques locales sont mises en œuvre dans votre pays.

Utilisation appropriée des technologies de l'entreprise

Il appartient à chacun d'entre nous d'utiliser le réseau, les ordinateurs et les systèmes de communication de notre compagnie de façon éthique et légale et avec un soin particulier. Même si, à certains emplacements, il est permis d'utiliser occasionnellement ces systèmes à des fins personnelles, l'usage que nous en faisons doit être conforme aux politiques locales en vigueur et ne doit pas nuire à nos tâches quotidiennes. Dans la mesure permise par la loi locale, notre compagnie se réserve le droit de surveiller notre accès à tous les systèmes de la compagnie et l'utilisation que nous en faisons.

Nous devons sécuriser toutes les données confidentielles avec discernement pour les protéger contre le vol ou la perte. Les données confidentielles peuvent être stockées sur des appareils de la compagnie ou gardées ou traitées par des tiers pour notre compte et conformément à la loi applicable. Des contrôles appropriés doivent être en place pour protéger les données confidentielles, par exemple la restriction de l'accès aux personnes qui ont besoin de les connaître, la protection par mots de passe, le chiffrement et la sécurité matérielle. Vous ne devez partager les renseignements (par courriels, par des messages affichés sur des sites de médias sociaux et par l'octroi de l'accès au système) que s'il y a un véritable besoin commercial de le faire. L'information électronique peut être modifiée et distribuée sans notre consentement et il est difficile de la récupérer une fois qu'elle devient publique.

Activités dans les médias sociaux et électroniques

Nous respectons le droit de nos employés et de nos travailleurs occasionnels d'utiliser les médias sociaux. En général, nous pouvons occuper nos heures de loisir comme bon nous semble. Toutefois, la compagnie s'intéresse à juste titre aux activités au travail ou à l'extérieur du travail qui ont une incidence sur votre rendement professionnel, le rendement des autres employés ou travailleurs occasionnels ou la réputation et les intérêts commerciaux de la compagnie et ces activités peuvent faire l'objet de politiques de la compagnie.

Le Service des communications de l'entreprise gère les activités officielles sur les médias sociaux commanditées par la compagnie. À moins que vous ne soyez officiellement autorisé à parler publiquement de la compagnie, de ses produits ou de ses solutions, ne dites pas ou ne laissez pas entendre que vous parlez au nom de la compagnie. Veuillez noter que seuls les porte-parole autorisés peuvent communiquer au nom de la compagnie avec les médias, les analystes en valeurs mobilières, les investisseurs ou d'autres professionnels du marché

Rappel :

Il incombe à chacun d'entre nous d'utiliser le réseau, les ordinateurs et les systèmes de communication de notre compagnie de façon éthique, légale et conformément aux principes « Je m'engage ».

Répondre aux demandes de renseignements des médias et d'autres

Vous ne devez parler aux médias, aux analystes en valeurs mobilières, aux autres membres de la communauté financière, aux actionnaires ou aux groupes ou organismes en tant que représentant de la compagnie que si la compagnie vous a autorisé de le faire.

Les demandes de renseignements provenant des médias ou du public doivent être immédiatement transmises au Service des communications. Les demandes de renseignements provenant des autorités de réglementation ou du gouvernement doivent être rapidement renvoyées au département juridique.

Les demandes de renseignements d'ordre financier ou d'autres renseignements au sujet de la compagnie provenant de la communauté financière ou des actionnaires doivent être rapidement renvoyées à la Direction financière.

Dispenses

Il peut parfois y avoir des situations qui justifient l'octroi d'une dispense officielle d'application d'une disposition du présent Code. Les dispenses ne seront accordées qu'en cas de nécessité et elles seront limitées et restreintes dans la mesure nécessaire pour protéger la compagnie et nos actionnaires autant que faire se peut. Nous ferons rapidement part des dispenses octroyées aux administrateurs et aux dirigeants dans la mesure et de la manière prescrites par la loi, le règlement ou la norme d'inscription à la bourse. Communiquez avec le Responsable de la Conformité ou avec le département juridique pour obtenir les approbations de dispenses du chef de la conformité ou du conseil d'administration.

Ligne d'intégrité pour les employés de McKesson

Pays	Numéros gratuits
Bermudes	1-866-737-6850
Canada (anglais)	1-877-625-4625
Canada (français)	1-855-350-9393
Chine (nord)	10-800-712-1239
Chine (sud)	10-800-120-1239
Irlande	1-800615403
Israël	1-80-9214405
Luxembourg	800-2-1157
Malaisie	1-800-80-8641
Royaume-Uni	08-000328483
États-Unis	1-877-625-4625

Assistance conformité pour les employés de McKesson Europe

Vous pouvez joindre l'ombudsman de McKesson Europe :

- dans toutes les langues
- 24 heures par jour, sept jours par semaine
- en composant le numéro de téléphone universel sans frais : 00800 – OMBUDSMAN ou 00800 – 66283762 et également par télécopieur : +49(0)521.557333–44 ou par courriel **ombudsman@thielvonherff.com**

McKESSON

GESTION
SOINS
CONNECTIVITÉ

Publié en novembre 2019