

# Standard di condotta aziendale



**CardinalHealth**

# Un messaggio *da* Kerry Clark



Mentre proseguiamo nel nostro viaggio per diventare una società per la fornitura di soluzioni per la cura della salute sempre più integrate, impariamo sempre di più sui valori, gli atteggiamenti e i principi che ci uniscono. In qualunque luogo dove esiste Cardinal Health, i nostri valori non sono solo un argomento di conversazione, ma uno stile di vita. Mantenere la propria integrità, essere onesti e fare la cosa giusta significa talvolta scegliere la strada più impervia. Per noi, significa anche abbracciare una cultura del consenso, che è fondamentale per aiutare la nostra azienda a crescere.

In un settore così dinamico e complesso come quello delle attrezzature per la cura della salute, costruirsi una reputazione solida, basata sull'integrità e su una condotta aziendale responsabile, è essenziale per il successo. Il nostro fermo impegno per condurre gli affari in modo impeccabile è un punto che non è soggetto a trattative o compromessi.

Questo opuscolo, *Standard di condotta aziendale*, fornisce un'ampia descrizione dei nostri valori e dei nostri obblighi, oltre ad alcuni standard relativi a ciò che bisogna fare e scegliere quando la situazione non è chiara. È importante che tutti i dipendenti di Cardinal Health leggano gli standard riportati in questo opuscolo, che rappresenta uno strumento di riferimento da tenere a portata di mano.

Uno dei modi migliori per assicurarsi di agire con integrità consiste semplicemente nel porre domande e richiedere direttive per tutte le situazioni che preoccupano. Ci sono numerose risorse a disposizione, a partire dal proprio responsabile. Alla fine dell'opuscolo è riportato un elenco completo delle risorse a disposizione.

A nome dei dirigenti e del Consiglio di Amministrazione di Cardinal Health, ringrazio tutti per l'attenzione e la disponibilità a tener fede alle direttive e allo spirito dei nostri *Standard di condotta aziendale*.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kerry Clark'.

**Kerry Clark**

**Presidente e CEO**

*“Mantenere la propria integrità,  
essere onesti e fare la cosa giusta  
significa talvolta scegliere la  
strada più impervia.”*

**— Kerry Clark**  
**Presidente e CEO**

# Sommario

## Scopo

Domande o preoccupazioni 2

### **Lavoriamo insieme per incoraggiare l'integrità**

Responsabilità dei dipendenti 3

Responsabilità dei dirigenti 3

Controlli, indagini e supervisione 4

Responsabilità dopo il termine dell'impiego 4

### **Lavoriamo insieme per mantenere un posto di lavoro sicuro e produttivo**

Comportamento corretto e diversità 5

Molestie e prepotenze 5

Salute e sicurezza 6

Prevenzione della violenza sul posto di lavoro 6

Abuso di sostanze 7

### **Lavoriamo insieme per proteggere Cardinal Health e i suoi azionisti**

Dati e comunicazioni aziendali 8

Gestione delle registrazioni 9

Autorizzazione ad agire per conto di Cardinal Health 10

Patrimonio aziendale 10

Azionisti, analisti e media 10

Conflitto di interessi 11

    Fuori del posto di lavoro 11

    Famiglia e altre relazioni strette 11

    Doni 11

    Investimenti o proprietà 11

    Servizi a pagamento 11

    Contributi in beneficenza 11

Restrizioni riguardo all'acquisto e alla vendita di azioni e titoli 12

### **Lavoriamo insieme nel mercato**

Procedure di marketing 13

Procedure di acquisto 13

Consulenti, agenti e soci in associazioni di partecipazione 13

Rapporti con la clientela 14

    Pasti, regali e svaghi 14

    Riunioni di formazione o professionali di terze parti 15

    Indipendenza nelle decisioni 15

    Formazione sui prodotti 15

Informazioni sulla concorrenza 15

Informazioni confidenziali 16

Informazioni personali 16

Proprietà intellettuale 17

Concorrenza leale e antitrust 18

Riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo 19

Concussione e corruzione 20

Catena di distribuzione 21

Regolamenti commerciali 21

    Boicottaggi 22

### **Lavoriamo insieme con le comunità e i governi**

Ambiente 23

Attività politiche e contributi 23

Entità governative 24

Inchieste governative 24

### **Dove chiedere aiuto o esprimere preoccupazioni**

Business Conduct Line 25

Contabilità, verifiche, controlli interni o rapporti finanziari 25

Indagini e risoluzione 26

Nessuna rappresaglia 26

Elenco delle risorse 27

Informazioni di contatto della Business Conduct Line 28

# Scopo

*Come fornitore leader di prodotti, servizi e tecnologie a sostegno dell'industria per la cura della salute Cardinal Health e i suoi dipendenti in tutto il mondo non solo hanno un'importante responsabilità che li lega a ottemperare qualsiasi requisito legale richiesto, ma devono condurre l'attività in modo responsabile e con integrità. I nostri clienti, azionisti e fornitori vi fanno affidamento, e da questo dipende il continuo successo della nostra azienda.*

Lo *Standard di condotta aziendale* descrive i livelli di integrità e di condotta responsabile che chiunque lavori per Cardinal Health, Inc., incluse le divisioni e le società acquisite o controllate a maggioranza ("Cardinal Health") dovrà seguire per proteggere la fiducia che i nostri clienti, fornitori e azionisti ripongono in noi. Lo *Standard di condotta aziendale* è alla base del programma realizzato per lavorare in modo responsabile e con integrità, ed

è completamente approvato e supportato dal consiglio di amministrazione e dai maggiori dirigenti di Cardinal Health. La responsabilità generale del programma è del Vicepresidente Esecutivo e Chief Ethics and Compliance Officer e del Corporate Responsibility Committee, con la supervisione del CEO e del comitato di controllo del Consiglio di Amministrazione.

È importante che ognuno aderisca allo spirito e alle direttive di questi standard. Sebbene lo *Standard di condotta aziendale* descriva numerose questioni etiche e aziendali in cui si potrebbe incorrere, un solo documento potrebbe non fornire tutte le risposte, pertanto è possibile trovare un'ulteriore guida nelle policy e nelle specifiche procedure aziendali e dei vari reparti.

Per assicurarsi di agire in modo responsabile e nell'interesse dell'azienda, esaminare ogni situazione e porsi le seguenti domande:

- ***Sto agendo responsabilmente e con integrità?***
- ***La mia decisione sarà vista in modo positivo dai colleghi, dalla comunità e dal governo?***
- ***Sarei felice di vedere la mia decisione riportata sulla prima pagina di un quotidiano?***
- ***La mia decisione sarebbe conforme allo Standard di condotta aziendale, alle policy di Cardinal Health e alle leggi in vigore?***

Se non è possibile rispondere in modo affermativo a tutte le domande precedenti, prima di procedere consultare il proprio responsabile o altre risorse tra quelle elencate al termine di questo opuscolo.

Lo *Standard di condotta aziendale* è disponibile in numerose lingue ed è accessibile tramite i nostri siti Web interni per i dipendenti ed esterni. Si applica a tutti i dirigenti, i responsabili e i dipendenti di Cardinal Health in tutto il mondo, che verranno definiti collettivamente "dipendenti" nel corso del documento. È necessario acquistare familiarità con questo opuscolo e conformarsi alle indicazioni che fornisce. È possibile trovare ulteriori policy aziendali e procedure correlate per un corretto comportamento in azienda sul sito Web per i dipendenti all'indirizzo <http://my.cardinalhealth.net> o tramite il proprio responsabile. Se gli standard riportati qui o nelle policy sembrano in conflitto con le leggi locali, siete pregati di comunicarlo al vostro responsabile, al reparto per l'etica e il consenso, oppure al reparto legale.

Qualsiasi deroga alle indicazioni fornite in questo documento richiede l'approvazione scritta da parte del Chief Ethics and Compliance Officer. Inoltre, qualsiasi deroga richiesta per un responsabile esecutivo o un direttore richiede l'approvazione del comitato di controllo del Consiglio di Amministrazione e un'immediata comunicazione agli azionisti. Le deroghe possono essere concesse solo se conformi alle leggi in vigore e in circostanze straordinarie.

### **Domande o preoccupazioni**

Se si hanno dubbi riguardo a una questione legale o di condotta aziendale oppure si è al corrente o si ritiene che si sia verificata una violazione dello *Standard di condotta aziendale*, è importante porre domande, chiedere consiglio o esporre le proprie **preoccupazioni**. Qualsiasi dipendente che ponga domande legittime e sincere, chieda consiglio o esponga una propria preoccupazione, sta seguendo questi standard e si sta comportando nel modo corretto. Per ulteriori informazioni, vedere la sezione "Dove chiedere aiuto o esprimere preoccupazioni", a pagina 25.

# *Lavoriamo insieme* per incoraggiare l'integrità

*Come dipendenti, dobbiamo lavorare tutti insieme, in conformità agli stessi standard e agli stessi valori, per favorire un ambiente in cui l'integrità e la condotta aziendale responsabile sono i fondamenti di ciò che siamo e del modo in cui conduciamo la nostra attività. Comprendendo e seguendo lo Standard di condotta aziendale, le policy di Cardinal Health e le leggi in vigore, chiedendo aiuto quando la decisione migliore non è chiara, si rende Cardinal Health un ambiente in cui i dipendenti desiderano lavorare, con cui i clienti e i fornitori desiderano condurre i propri affari e in cui gli investitori ripongono la propria fiducia.*

## **Responsabilità dei dipendenti**

Ci si aspetta che i dipendenti di Cardinal Health, seguano lo *Standard di condotta aziendale* e tutte le leggi in vigore, le policy e le procedure. Cardinal Health considera in modo serio questa responsabilità e vieta esplicitamente qualsiasi violazione. Nel caso in cui un dipendente non segua queste direttive, le sue azioni saranno considerate incompatibili con il suo impiego e sarà pertanto soggetto a misure disciplinari, incluso l'eventuale licenziamento.

Inoltre, è necessario sottolineare continuamente che la cosa migliore da fare è porre domande, chiedere consigli o esporre le proprie preoccupazioni ogniqualvolta si incontra un problema relativo alla condotta aziendale.

## **Responsabilità dei dirigenti**

Essere d'esempio, dimostrando integrità e incoraggiando le discussioni riguardo alle implicazioni etiche e legali delle decisioni aziendali è una responsabilità dei dirigenti di qualsiasi livello all'interno della nostra organizzazione. Per aiutare a creare e favorire un ambiente di lavoro in cui si richiedano, si incoraggino e ci si aspettino integrità e comportamenti responsabili, i nostri dirigenti devono essere una risorsa affidabile per i dipendenti e devono aiutare a fornire le indicazioni e la formazione adeguata riguardo allo *Standard di condotta aziendale*, alle policy, alle procedure e alle leggi in vigore.

Uno dei modi migliori in cui i dirigenti possono aiutare a individuare e prevenire i rischi è conoscere ciò che accade intorno a loro. I dirigenti devono mantenere un ambiente "aperto", in cui i dipendenti si sentano a proprio agio, in modo da poter porre domande ed esporre le proprie preoccupazioni. Quando viene sollevata una questione, i dirigenti devono rispondere in modo pronto e adeguato o cercare supporto altrove in relazione alla preoccupazione del dipendente.

### **Controlli, indagini e supervisione**

Talvolta, Cardinal Health dovrà intraprendere un controllo o un'indagine per ottenere informazioni riguardo a una particolare attività e/o a un inconveniente. Questo può includere il monitoraggio delle attività dei dipendenti legate al posto di lavoro, in modo appropriato e conforme alle leggi vigenti. I dipendenti devono offrire cooperazione e assistenza durante i controlli o le indagini, in modo che le informazioni possano essere ottenute in modo completo e accurato. Un dipendente che si rifiuta di farlo è soggetto a misure disciplinari, incluso il licenziamento.

### **Responsabilità dopo il termine dell'impiego**

Chi termina il proprio impiego con Cardinal Health potrebbe comunque avere alcune responsabilità in base alle leggi in vigore. Tra queste responsabilità, si hanno i seguenti obblighi:

- restituire tutte le proprietà dell'azienda di cui si è in possesso;
- mantenere riservate le informazioni aziendali;
- evitare di trattare azioni o titoli in base a informazioni rilevanti e non pubbliche ottenute durante il proprio impiego in Cardinal Health;
- Assistere Cardinal Health nel caso di indagini e cause legali e, se richiesto, trasferire e proteggere la proprietà intellettuale correlata al proprio lavoro con Cardinal Health.

*I dipendenti a tutti i livelli hanno una responsabilità:*

- *Comprendere lo Standard di condotta aziendale, le policy e le leggi in vigore.*
- *Incoraggiare una cultura di integrità e responsabilità.*
- *Porre domande, chiedere consiglio ed esporre le proprie preoccupazioni.*

# *Lavoriamo insieme*

## per mantenere un posto di lavoro sicuro e produttivo

*Trattarsi reciprocamente con dignità e rispetto è alla base di una buona condotta aziendale e aiuta a mantenere l'ambiente di lavoro sicuro e produttivo che distingue Cardinal Health dalla concorrenza. Presso Cardinal Health, agire con integrità significa apprezzare e rispettare il carattere e il contributo individuale di ciascun dipendente, che costituisce un valore aggiunto e un apporto al successo della società.*

### **Comportamento corretto e diversità**

Riconosciamo che, lavorando insieme, la diversità e l'integrazione rappresentano dei valori. Tener conto delle diversità e dell'integrazione conduce a migliori risultati per i dipendenti, i clienti e gli azionisti. Cardinal Health offre uguali opportunità a tutti i dipendenti e ai candidati in tutte le fasi del processo di impiego (ovvero selezione, assunzione, promozione, retribuzione e diritto alla formazione) in conformità con le leggi in vigore. Ci impegnamo a costruire un posto di lavoro

diversificato e integrato, che rappresenti il mercato e le comunità in cui Cardinal Health opera e che sia esente da discriminazioni. Inoltre, ci dedichiamo a coltivare un ambiente di lavoro in cui i dipendenti siano rispettati e apprezzati per le loro differenze.

### **Molestie e prepotenze**

Le molestie e le prepotenze sono comportamenti inaccettabili che possono portare a un ambiente di lavoro non produttivo. Le molestie consistono in atteggiamenti di ostilità, — siano essi verbali, non verbali o fisici, — riconducibili a età, inabilità, sesso, nazionalità, razza, colore, religione, orientamento sessuale, anzianità o altri stati particolari, che possono influenzare l'attività lavorativa di una persona o creare un ambiente di lavoro intimidatorio od offensivo. Esse includono proposte sessuali sgradite, richieste di favori sessuali e altre condotte verbali o fisiche sgradite di natura sessuale. Le prepotenze e i comportamenti intimidatori consistono nella continua umiliazione e degradazione dei dipendenti tramite parole, azioni e comunicazioni, minandone la fiducia e la stima in se stessi.

Cardinal Health non tollererà molestie, intimidazioni e prepotenze sui dipendenti da parte di colleghi, responsabili e altre persone con cui i dipendenti potranno venire a contatto durante il lavoro (ad esempio consulenti, appaltatori, lavoratori temporanei, clienti e fornitori). Si incoraggiano i dipendenti ad aiutarsi tra loro, segnalando i comportamenti di altre persone che li mettono a disagio. Se subite o notate alcuni di questi comportamenti, avvertite il vostro responsabile, i reparti di sicurezza globale o risorse umane, oppure chiamate la Business Conduct Line.

## Salute e sicurezza

Cardinal Health desidera fornire un posto di lavoro sicuro e salubre. A tale scopo, ciascuna struttura dispone di un programma di sicurezza, che include una formazione appropriata ed è conforme alle leggi vigenti e alle policy di Cardinal Health.

Ciascun dipendente ha la responsabilità di osservare le leggi, i regolamenti e le policy correlate alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Chi assiste o è coinvolto in un incidente o un infortunio, oppure rileva procedure e condizioni di scarsa sicurezza, avvisi il proprio responsabile in modo che possa rimediare alla situazione. I dipendenti devono inoltre agire in modo appropriato e tempestivo per correggere le condizioni di comprovata insicurezza.

In conformità con le leggi vigenti e al fine di promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salubre, Cardinal Health si riserva il diritto di ispezionare i beni personali dei dipendenti e dei visitatori e le aree di lavoro. I dipendenti dovranno collaborare in caso di tali richieste.

## Prevenzione della violenza sul posto di lavoro

Cardinal Health si impegna a fornire un ambiente di lavoro sicuro, che sia libero da minacce, intimidazioni e violenze fisiche. Tutti partecipiamo alla responsabilità di assicurare la sicurezza delle altre persone. Cardinal Health non tollererà alcuna violenza sul posto di lavoro ed effettuerà ogni indagine e azione necessaria contro qualsiasi minaccia alla sicurezza del posto di lavoro.

**D:** *Un collega si rifiuta ripetutamente di fornirmi informazioni essenziali per il mio lavoro, mi ha apostrofato con appellativi degradanti e ha riferito ad altri dipendenti che non sono qualificato per fare il mio lavoro. Come dovrei gestire la situazione?*

**R:** Le molestie e le intimidazioni possono avvenire in vari modi. In questa situazione, sembra che un dipendente stia tenendo un comportamento volutamente e insistentemente oppressivo nei riguardi di un altro dipendente. Qualsiasi dipendente in questa situazione dovrebbe contattare il proprio responsabile. I comportamenti oppressivi minano il rispetto e la fiducia, che sono di importanza fondamentale per il modo in cui Cardinal Health conduce i suoi affari e non sono permessi.

**D:** *Sono un nuovo assunto in Cardinal Health e non riesco a comprendere tutte le regole relative alla sicurezza. Mi sento a disagio nel porre domande; che cosa dovrei fare?*

**R:** Cardinal Health incoraggia i dipendenti a porre domande, soprattutto quando è coinvolta la sicurezza dei nostri dipendenti. Chi non si sente a proprio agio parlando con il proprio responsabile, può rivolgersi a un altro membro della direzione o chiamare la Business Conduct Line.

I comportamenti inaccettabili includono, tra gli altri, aggressioni fisiche, risse, minacce, intimidazioni e la distruzione intenzionale o dovuta a noncuranza di beni dell'azienda, dei dipendenti o dei clienti. Una minaccia è un commento o un comportamento che può essere ragionevolmente interpretato come un'intenzione di causare danni a persone o beni. In conformità alle leggi vigenti, Cardinal Health vieta il possesso e/o l'uso di armi da parte di qualsiasi dipendente sul posto di lavoro, nei luoghi di proprietà dell'azienda o durante lo svolgimento di attività per conto dell'azienda.

Chi si ritiene oggetto di violenze o minacce sul posto di lavoro deve avvisare immediatamente il proprio responsabile. Allo stesso modo, si deve avvisare il proprio responsabile nel caso di condotte violente o intimidatorie rivolte ad altri dipendenti.

#### **Abuso di sostanze**

La salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e la qualità della produttività richiesta da clienti e azionisti richiedono che qualsiasi dipendente lavori senza essere sotto l'effetto di qualsiasi sostanza che pregiudichi la sicurezza e l'efficienza del suo lavoro. Sono vietati l'uso non autorizzato, il possesso o la distribuzione di alcool o droghe sul posto di lavoro, in luoghi di proprietà dell'azienda o durante lo svolgimento di attività per conto dell'azienda.

# *Lavoriamo insieme*

## per proteggere Cardinal Health e i suoi azionisti

*I dipendenti di Cardinal Health, hanno determinate responsabilità di cui devono farsi carico per proteggere gli interessi della società e gli investimenti dei suoi azionisti. Seguendo lo Standard di condotta aziendale, il dipendente ci aiuta a costruire la nostra reputazione di fiducia e affidabilità.*

### **Dati e comunicazioni aziendali**

Ogni giorno i dipendenti prendono decisioni in base alle informazioni registrate da altri dipendenti a qualsiasi livello aziendale. È importante che i dipendenti che creano o mantengono rapporti, registrazioni o qualsiasi altra informazione ne assicurino l'integrità e la precisione e non creino mai rapporti falsi o ingannevoli. Questi comprendono, fra l'altro:

- rendiconti finanziari e relativi ratei e risconti;
- note spese;
- rapporti orari;
- registrazioni relative alla produzione e alla qualità;
- documenti soggetti a controllo da parte di enti o agenzie governative.

Tutte le comunicazioni pubbliche e gli annunci nei rapporti e nei documenti archiviati da Cardinal Health che sono a disposizione di enti o agenzie governative devono essere redatti in modo completo, corretto, accurato, tempestivo e comprensibile.

I documenti e le comunicazioni commerciali potrebbero divenire pubblici a seguito di cause legali o indagini governative, oppure essere divulgati dai media. In ogni documento o comunicazione è sempre necessario registrare i fatti in modo accurato e prestare attenzione a evitare commenti falsi o diffamatori verso persone, la propria azienda o altre aziende, oltre a evitare di riportare esagerazioni, congetture o deduzioni di tipo legale. Questo si applica a documenti e comunicazioni di tutti i generi, inclusi messaggi di posta elettronica, note "informali" o promemoria.

**D:** *Il nostro reparto è sotto pressione per raggiungere gli obiettivi indicati nelle proiezioni trimestrali. Penso che il mio responsabile abbia riportato i numeri riferiti allo scorso trimestre perché corrispondano alle proiezioni, pensando di farcela in questo trimestre. Che cosa dovrei fare?*

**R:** Non è mai accettabile riportare ricavi non corretti. La società richiede precisione in tutti i libri e le registrazioni. Si devono riferire immediatamente eventuali voci contestabili al reparto per l'etica e il consenso, al reparto legale o tramite la Business Conduct Line.

**D:** *La mia autorizzazione di approvazione finanziaria arriva a 25.000€. Ho bisogno che venga pagata immediatamente una fattura di 75.000€ di uno dei fornitori principali e di lunga data. Il mio responsabile ha approvato fatture simili in passato, ma attualmente è fuori sede. Posso suddividere la fattura in tre fatture separate?*

**R:** No, nessun dipendente può suddividere fatture o spese per evitare di superare i limiti di approvazione. È necessario aspettare l'arrivo del responsabile o rivolgersi a un'altra persona la cui autorizzazione di approvazione sia sufficiente per approvare le fatture.

Inoltre, non si deve:

- impegnarsi in qualsiasi transazione o accordo che acceleri, ritardi o comunque alteri la registrazione accurata e tempestiva dei ricavi o delle spese dell'azienda;
- eseguire pagamenti o fornire acconti da parte di Cardinal Health essendo consapevoli che una parte del pagamento o dell'acconto verrà usata per uno scopo diverso da quello descritto nei relativi documenti;
- partecipare a qualsiasi transazione in cui si abbia motivo di credere che la controparte intenda svolgere un'operazione contabilmente scorretta.

#### **Gestione delle registrazioni**

Nel corso del loro lavoro, i dipendenti producono e ricevono grandi quantità di documenti. Numerose leggi richiedono che alcuni documenti vengano conservati per svariati periodi di tempo. Cardinal Health si impegna a rispettare qualsiasi legge e regolamento in relazione alla conservazione delle registrazioni. È necessario identificare, mantenere, salvaguardare e usare le registrazioni raccolte nel corso del lavoro in modo conforme ai correnti piani di conservazione, per assicurare l'osservanza delle leggi vigenti e delle esigenze commerciali di Cardinal Health. In nessuna circostanza è concesso modificare o eliminare le registrazioni, personalmente o incaricando un'altra persona di farlo.

Se si viene a conoscenza di una causa legale o di un'indagine governativa in sospeso, imminente o probabile, contattare immediatamente il reparto legale. Mantenere e conservare **tutte** le registrazioni che potrebbero essere significative in merito alla citazione in giudizio, rilevanti ai fini della causa legale o pertinenti all'indagine, finché il reparto legale non comunica come procedere.

Non è permesso distruggere alcuno dei registri di cui si è in possesso o di cui si ha il controllo. È inoltre necessario procedere in modo da preservare dalla distruzione tutte le registrazioni rilevanti (ad esempio, i messaggi di posta elettronica o vocali) che, senza il proprio intervento, verrebbero rimosse automaticamente in base alla pianificazione di conservazione delle registrazioni.

#### **Autorizzazione ad agire per conto di Cardinal Health**

I nostri clienti e i nostri fornitori confidano nel fatto che la persona che sta trattando con loro sia autorizzata ad agire per conto della società. È necessario attenersi ai limiti della propria autorità ad agire per conto di Cardinal Health, senza intraprendere alcuna azione che superi o aggiri tali limiti. Senza la relativa autorizzazione, non è possibile firmare alcun documento per conto di Cardinal Health o rappresentare o esercitare qualsiasi altra autorità per conto di Cardinal Health.

#### **Patrimonio aziendale**

Ci si aspetta che i dipendenti prendano le precauzioni necessarie per salvaguardare le proprietà di Cardinal Health e assicurarne l'uso corretto ed efficiente. Il patrimonio di Cardinal Health include, tra l'altro, i beni finanziari come denaro e titoli, i beni fisici, come gli arredi, le apparecchiature, i beni a magazzino e le scorte, le relazioni con i clienti e la proprietà intellettuale, incluse fra l'altro le informazioni relative a prodotti, servizi, clienti, sistemi e persone.

Tutti i beni creati, ottenuti o compilati da Cardinal Health o per suo conto appartengono all'azienda, inclusi gli elenchi dei clienti, le rubriche, i file, i materiali di riferimento e i rapporti, il software, i sistemi di elaborazione dati, i programmi informatici e i database. Chi lascia il proprio impiego in Cardinal Health deve restituire all'azienda tutti i beni e i dati che le appartengono.

È generalmente consentito usare occasionalmente i sistemi di posta elettronica e telefonici dell'azienda per scopi personali che siano conformi allo *Standard di condotta aziendale* e non siano contrari agli interessi di Cardinal Health. Tenere presente che tale utilizzo deve essere il più possibile ridotto in termini di tempo. In nessuna circostanza è concesso l'utilizzo dei beni della società in alcun modo che abbia relazione con materiale offensivo, pornografico o inappropriato, incluso l'uso del computer fornito dall'azienda per visionare o inviare materiale di questo tipo durante il normale orario di lavoro. In conformità alle leggi vigenti, i messaggi personali sui sistemi informatici e telefonici di Cardinal Health possono essere controllati.

#### **Azionisti, analisti e mezzi di comunicazione**

Quando si forniscono informazioni ad azionisti, analisti e mezzi di comunicazione, Cardinal Health ha l'obbligo di riportare accuratamente e in modo completo tutti i fatti rilevanti. Per assicurarsi che Cardinal Health soddisfi tali obblighi, è necessario indirizzare le richieste da parte di azionisti o analisti al reparto per le relazioni con gli investitori e le richieste dei media al reparto di relazioni pubbliche.

## **Conflitto di interessi**

Per prendere le decisioni di lavoro con integrità e onestà, i dipendenti devono evitare qualsiasi attività o interesse personale che possa creare un conflitto di interessi. Un "conflitto di interessi" si presenta quando le proprie attività personali, sociali, finanziarie o politiche possono rendere difficile lo svolgimento obiettivo ed efficiente del proprio lavoro per Cardinal Health. È sempre necessario evitare i conflitti reali, ma dovrebbe essere evitata, in quanto potenzialmente dannosa, la sola parvenza di un conflitto di interessi. Questo permetterà di agire in base a giudizi puramente commerciali e non in base al proprio utile o interesse personale. Tenendo a mente tale considerazione, ai dipendenti non è concesso:

- *sfruttare a proprio vantaggio opportunità che sono state scoperte con l'utilizzo di beni aziendali o informazioni ottenute grazie alla propria posizione nell'azienda;*
- *utilizzare proprietà e informazioni aziendali o la propria posizione nell'azienda per ottenere guadagni personali;*
- *fare concorrenza a Cardinal Health*
- *essere al servizio della dirigenza di una società cliente.*

Come nel caso della maggior parte delle questioni, il modo migliore per evitare un conflitto di interessi consiste nel chiedere informazioni riguardo a una situazione che potrebbe essere male interpretata da altre persone, inclusi altri dipendenti, clienti, fornitori e gente comune. Sebbene i conflitti di interessi possano verificarsi in qualsiasi situazione, di seguito sono forniti alcuni esempi di potenziali conflitti.

***Al di fuori del posto di lavoro*** — Partecipazione o lavoro presso un'azienda con una responsabilità simile a quella ricoperta presso Cardinal Health, che potrebbe entrare in conflitto con il proprio lavoro in Cardinal Health, oppure un'azienda che è in affari, ambisce a entrare in affari o è in concorrenza con Cardinal Health.

***Famiglia e altre relazioni strette*** — Partecipazione o concorrenza con un'azienda in cui un proprio familiare o un'altra persona con cui si ha una relazione stretta ha proprietà o interessi lavorativi.

***Doni*** — Accettazione di doni, pasti o altre forme di svago da parte di aziende in affari o che ambiscono a entrare in affari con Cardinal Health.

***Investimenti o proprietà*** — Interessi in beni immobili, brevetti o aziende il cui acquisto può essere oggetto di interesse da parte di Cardinal Health.

***Pagamento per servizi*** — Accettazione di denaro, beni o servizi per attività come la redazione o l'edizione di pubblicazioni, l'impiego presso Advisory Panel, la presentazione o la partecipazione in associazioni professionali o tecniche correlate al lavoro.

***Contributi in beneficenza*** — Fornire sostegno economico con fondi aziendali a organizzazioni di beneficenza che appartengono o sono supportate da aziende con cui la nostra azienda è in affari, oppure accettare donazioni da aziende con cui la nostra azienda è in affari per supportare organizzazioni che si sostengono personalmente.

### **Restrizioni riguardo all'acquisto e alla vendita di azioni e titoli**

Mentre si lavora con Cardinal Health, è possibile venire a conoscenza di informazioni che non sono state divulgate al pubblico e potrebbero essere rilevanti riguardo alla decisione di vendere o acquistare azioni o altri titoli di Cardinal Health o di altre aziende da parte di un investitore. Le informazioni sono rilevanti se vi è una sostanziale probabilità che un investitore potrebbe considerarle importanti per decidere se acquistare, mantenere o vendere un titolo. Pertanto, qualsiasi informazione in grado di influenzare il prezzo delle azioni è potenzialmente rilevante (ad esempio, informazioni relative a introiti, acquisizioni o perdite, nuovi contratti significativi, perdita o ottenimento di un nuovo cliente o fornitore importante; informazioni importanti riguardo a cause legali o azioni da parte di enti governativi).

Commerciare azioni di un'azienda, inclusa Cardinal Health, mentre si è in possesso di informazioni rilevanti non pubbliche riguardo a tale azienda, è una violazione delle policy di Cardinal Health. Un'attività simile viene comunemente definita come "insider trading". Allo stesso modo, non è consentito divulgare tali informazioni a nessun altro (inclusi parenti, amici, colleghi e broker di borsa) finché le informazioni non vengono rese pubbliche e l'opinione pubblica ha il tempo per agire di conseguenza.

**D:** *So che l'azienda sta acquistando una grande società in Australia. Questo affare sarà molto vantaggioso per entrambe le società. Posso comprare azioni della società australiana, visto che non compro azioni di Cardinal Health?*

**R:** No. Per chi dispone di informazioni rilevanti e non pubbliche è illegale comprare o vendere azioni di Cardinal Health o della società australiana fino a che la transazione non è stata annunciata pubblicamente e l'opinione pubblica abbia avuto il tempo per agire di conseguenza. Finché le informazioni non sono pubbliche, è necessario non condividere queste informazioni confidenziali con nessuna persona che non abbia necessità di esserne informata per motivi legati all'azienda, inclusi altri dipendenti, familiari e amici.

# Lavoriamo insieme nel mercato

*Il nostro successo dipende da solidi rapporti con clienti, fornitori e altri partner commerciali. Il fatto che i dipendenti sappiano con chi stanno trattando è di importanza critica per l'azienda. L'azienda intende intraprendere affari solo con clienti, fornitori e altri partner che rispettano le leggi e dimostrano standard elevati di comportamento aziendale responsabile.*

## **Procedure di marketing**

Cardinal Health crede nella concorrenza leale, aperta e onesta. Non è concesso rappresentare in modo ingannevole i prodotti, i servizi o i prezzi di Cardinal Health, inviare messaggi pubblicitari falsi o ingannevoli riguardo ai prodotti e ai servizi dell'azienda, rilasciare dichiarazioni false o ingannevoli riguardo ai prodotti e ai servizi dei concorrenti. A meno che non vi sia una ricerca sufficiente a sostegno di un confronto tra un prodotto di Cardinal Health e un prodotto concorrente, non è concesso utilizzare qualsiasi forma di pubblicità comparativa, sotto forma di annunci, dimostrazioni, commenti o insinuazioni.

## **Procedure di acquisto**

Cardinal Health basa tutte le decisioni relative all'acquisto sul raggiungimento di un valore ottimale per l'azienda e l'allineamento agli standard e agli obiettivi dell'azienda. Trattiamo in modo corretto e non discriminiamo i fornitori; tuttavia, è appropriato differenziare i fornitori in base alle giuste considerazioni aziendali. Cardinal Health richiede ai fornitori di rispettare le leggi vigenti e di condurre gli affari con integrità e onestà.

## **Consulenti, agenti e soci in associazioni di partecipazione**

È necessario riporre particolare cura nell'assicurarsi che non vi siano conflitti di interessi tra voi e qualsiasi altra persona o azienda che scegliete per fornire servizi di consulenza o rappresentanza per conto di Cardinal Health. I consulenti e gli agenti selezionati devono essere rispettabili e qualificati per i servizi che devono svolgere. Non è consentito intraprendere azioni vietate avvalendosi di un consulente, di un agente o di un soci in associazioni di partecipazione. Durante la conduzione di affari per conto di Cardinal Health, si richiede che consulenti, agenti e soci in associazioni di partecipazione osservino lo stesso livello di condotta responsabile e conformità con le leggi che viene richiesto ai dipendenti di Cardinal Health. I dipendenti dovrebbero fornire a tali terze parti una copia dello *Standard di condotta aziendale*.

Inoltre, prima di ingaggiare una persona o un'azienda, è necessario che i dipendenti prendano misure atte a verificare che entrambi i soggetti non siano interdetti dal commercio con agenzie governative (non appaiano negli elenchi di interdizione governativi). Prima di intraprendere qualsiasi accordo con agenti, consulenti o soci in associazioni di partecipazione, i dipendenti devono consultare il reparto legale. Per ulteriori informazioni sull'utilizzo di agenti, consulenti e soci in associazioni di partecipazione, vedere la sezione "Corruzione e concussione", a pagina 20.

### **Rapporti con la clientela**

Lavorando con i clienti, Cardinal Health aiuta a rendere i servizi per la cura della salute migliori, più sicuri e più efficaci. Quando interagiamo con i clienti, dobbiamo concentrarci sulle informazioni relative ai prodotti e ai servizi di Cardinal Health, fornendo informazioni scientifiche e didattiche e supportando la ricerca e la formazione medica. Il termine "cliente" include qualsiasi persona la cui posizione consente di acquistare o influenzare una decisione riguardo all'acquisto di prodotti e servizi di Cardinal Health.

### **Pasti, regali e svaghi**

Cardinal Health si impegna a condurre gli affari in modo libero da ogni trattamento di favore soggetto agli interessi personali dei dipendenti. Offrire o accettare pasti, regali e altre forme di svago o altri incentivi può essere visto come un modo per influenzare il giudizio di una persona o per obbligarla a restituire il favore in termini di rapporti commerciali. È quindi possibile offrire o accettare pasti, regali o altre forme di svago solo in conformità con le policy di Cardinal Health. Come regola generale, i pasti possono essere talvolta offerti o accettati durante rapporti con i clienti solo se in occasione di una riunione commerciale o una presentazione e in un luogo e in un modo consoni con l'obiettivo dell'incontro. Il costo del pasto deve essere moderato, in base agli standard locali. Gli svaghi o gli eventi ricreativi sono rigorosamente limitati in conformità alle nostre policy.

Lo svago per soli adulti in relazione agli affari di Cardinal Health è rigorosamente vietato in qualsiasi circostanza. Se sono necessari ulteriori chiarimenti, contattare il reparto per l'etica e il consenso o il reparto legale.

*Le interazioni con clienti dovrebbero concentrarsi sull'informare i clienti riguardo ai prodotti e ai servizi di Cardinal Health, fornendo informazioni scientifiche e didattiche e supportando la ricerca e la formazione in campo medico.*

### **Riunioni di formazione o professionali di terze parti**

Solitamente, Cardinal Health può fornire sostegno economico per formazione medica o altre conferenze scientifiche e didattiche o riunioni professionali di terze parti, finanziando direttamente lo sponsor della conferenza al fine di ridurre il costo di registrazione alla conferenza e di fornire pasti o ricevimenti per tutti i partecipanti. Prima di fornire tale tipo di sostegno finanziario, consultare il reparto per l'etica e il consenso e il reparto legale.

### **Indipendenza nelle decisioni**

I dipendenti di Cardinal Health non possono fornire o offrire donazioni, concessioni, borse di studio, sussidi, contratti di consulenza o regali a un cliente in cambio di acquisti, raccomandazioni, ordinazioni per l'acquisto o impegno a continuare l'acquisto di prodotti. Non si può offrire nulla, indipendentemente dal valore, perché possa persuadere all'acquisto di prodotti o servizi. Se formulati correttamente sono permessi sconti e ribassi dei prezzi a un fornitore di apparecchiature medicali, in caso di acquisto. È opportuno consultare il reparto legale per assicurarsi che i contratti che forniscono sconti e ribassi siano formulati correttamente.

### **Formazione sui prodotti**

Cardinal Health può offrire programmi di formazione e didattica sui prodotti, a patto che tali programmi siano conformi alle policy di Cardinal Health e alle leggi vigenti. Per ulteriori chiarimenti è opportuno consultare il reparto legale.

### **Informazioni sulla concorrenza**

Nel corso degli affari, è possibile che si venga a contatto con informazioni su altre aziende, inclusi clienti, fornitori e concorrenti. Ottenere questo tipo di informazioni fa parte delle normali operazioni di mercato. Tuttavia, non è concesso acquisire tali informazioni attraverso mezzi scorretti o illegali, come lo spionaggio industriale. Se vengono offerte informazioni su un concorrente che si ritiene siano confidenziali o sospette, è opportuno chiedere come siano state ottenute tali informazioni e se sono informazioni confidenziali. Non è concesso ingaggiare un dipendente di un'azienda concorrente per ottenere informazioni confidenziali, né chiedere a un dipendente di un concorrente di rivelare informazioni confidenziali riguardo al suo datore di lavoro.

### **Informazioni confidenziali**

Cardinal Health affida ai dipendenti informazioni preziose. Condividiamo tutti la responsabilità di mantenere riservate tali informazioni. Non è concesso rivelare tali informazioni né assistere o concedere la rivelazione di informazioni confidenziali di Cardinal Health a qualsiasi soggetto esterno all'azienda a meno che: (1) non sia stato stipulato un contratto apposito con la persona o l'entità in questione o (2) la rivelazione sia stata autorizzata dalla direzione di Cardinal Health e dal reparto legale. Le informazioni confidenziali consistono in qualsiasi informazione non rivelata pubblicamente, tra cui dati finanziari, proprietà intellettuale, informazioni contenute in un sito Web interno, in una comunicazione interna e così via. In caso di dubbi riguardo a una risposta a una richiesta di informazioni, chiedere consiglio al proprio responsabile. Inoltre, è obbligatorio a mantenere riservate le informazioni che Cardinal Health ha accettato di ricevere in via confidenziale da altre aziende o persone. Per proteggere le informazioni confidenziali, è vietato l'uso di dispositivi di registrazione audio e video, inclusi i telefoni cellulari provvisti di videocamera, senza una precedente approvazione da parte della direzione. Per restrizioni aggiuntive sull'uso delle informazioni confidenziali, vedere la sezione "Restrizioni riguardo all'acquisto e alla vendita di azioni e titoli", a pagina 12.

### **Informazioni personali**

In qualità di azienda globale per le soluzioni per la cura della salute, Cardinal Health raccoglie, usa e gestisce informazioni personali in diversi contesti. Tali contesti includono le informazioni personali dei dipendenti, e talvolta dei loro familiari, pazienti e rappresentanti di fornitori e clienti di Cardinal Health. Cardinal Health si impegna a rispettare le leggi che controllano la raccolta, l'uso e la gestione delle informazioni personali in qualsiasi nazione in cui ha interessi commerciali.

Solitamente, tali leggi dettano il modo in cui i dipendenti raccolgono, usano, mantengono o condividono tutti i tipi di informazioni personali. In molti paesi vi sono leggi specifiche che governano il modo in cui i dipendenti gestiscono le informazioni relative alle prescrizioni o ad altre informazioni sanitarie identificabili dei pazienti. Ad esempio, i dipendenti negli Stati Uniti devono assicurarsi che l'uso e la divulgazione delle informazioni sanitarie personali sia conforme all' U.S. Health Insurance Portability and Accountability Act, oltre ai regolamenti e alle leggi dei vari stati. I dipendenti in paesi diversi dagli Stati Uniti sono soggetti a leggi simili.

**D:** *Il mio direttore mi permette di lavorare da casa. Potrei essere molto più produttivo se potessi scaricare il software dal mio computer in ufficio al mio computer di casa. Ho bisogno di un'approvazione per farlo?*

**R:** Sì. I prodotti creati da autori come software, libri, articoli, disegni e altri materiali sono coperti da leggi sul copyright. Cardinal Health ha una licenza per l'uso di gran parte del suo software che è fornita da altre aziende. I dipendenti non possono creare, acquistare o utilizzare copie non autorizzate del software.

**D:** *Il nome e il logo di Cardinal Health sono marchi commerciali protetti?*

**R:** Sì. Il nome Cardinal Health e il nostro logo sono esempi di marchi commerciali. La migliore protezione che possiamo dare al nostro logo consiste nell'utilizzarlo in modo coerente e corretto.

## **Proprietà intellettuale**

La proprietà intellettuale consiste in innovazioni, invenzioni, scoperte, miglioramenti, idee, processi, nozioni tecniche, piani, lavori d'autore (inclusi software, manuali e documentazione) e tutto ciò che ne deriva, oltre a informazioni correlate alle attività commerciali attuali e potenziali di Cardinal Health. La proprietà intellettuale è di importanza critica per il successo e il lavoro dell'azienda e deve essere protetta in quanto fa parte delle informazioni confidenziali e private di Cardinal Health. Inoltre, può essere soggetta a protezione secondo le leggi in vigore. La divulgazione non autorizzata della proprietà intellettuale può mettere a repentaglio tale protezione. I contributi dei dipendenti alla proprietà intellettuale sono proprietà di Cardinal Health e soggetti ai diritti di proprietà dell'azienda.

È necessario comunicare prontamente al reparto legale qualsiasi proprietà intellettuale che si è creata nell'ambito del proprio impiego, in modo che il reparto possa considerare qualsiasi opzione di brevettabilità ed eventuali azioni relative a violazioni. I dipendenti concordano sull'assegnazione di tutti i diritti relativi alla proprietà intellettuale (protetti o meno da brevetti, copyright, marchi commerciali o segreti commerciali) a Cardinal Health. I dipendenti devono eseguire ed elaborare qualsiasi applicazione, assegnazione o altri documenti che Cardinal Health ritiene necessari per ottenere la protezione della proprietà intellettuale e quindi dei propri interessi.

### **Concorrenza leale e antitrust**

Cardinal Health si impegna a rispettare le leggi antitrust degli Stati Uniti, le leggi sulla concorrenza dell'Unione Europea e altre leggi simili in vigore nelle nazioni in cui l'azienda ha interessi commerciali. Le leggi sono complesse e i dipendenti dovrebbero sempre richiedere aiuto al reparto legale in caso di dubbi. Generalmente, le leggi antitrust e sulla concorrenza potrebbero limitare o vietare, tra l'altro, le situazioni indicate di seguito.

- *Discussioni tra i concorrenti su qualsiasi argomento relativo alla concorrenza, come i prezzi passati, presenti o futuri, le politiche sui prezzi, i tassi dei finanziamenti, le offerte, gli sconti, le promozioni, i profitti, i costi, i termini o le condizioni di vendita, le royalty, le garanzie, le scelte dei clienti, i mercati territoriali, le capacità e i piani di produzione e gli inventari;*
- *Qualsiasi intesa o accordo tra un distributore o un rivenditore e il suo fornitore riguardo ai prezzi che il distributore o il rivenditore possono praticare per i prodotti o i limiti territoriali di un distributore, le classi dei clienti o la possibilità di acquistare o vendere prodotti in concorrenza;*
- *Qualsiasi accordo dove le parti concordano di compiere affari l'una con l'altra in modo esclusivo. Tale accordo è spesso denominato "contratto di esclusiva".*
- *Il condizionamento della capacità del cliente di acquistare un prodotto o un servizio rispetto all'acquisto di un altro prodotto o servizio, oppure il condizionamento tramite sconti in seguito all'impegno da parte del cliente di acquistare più linee di prodotti o servizi.*

Inoltre, è contrario alla policy di Cardinal Health sia condizionare l'acquisto di beni da un fornitore, sia l'acquisto di beni o servizi di Cardinal Health da parte di quel fornitore.

La partecipazione a un'associazione commerciale crea rischi concreti riguardo alle leggi antitrust e sulla concorrenza, poiché i dipendenti di aziende concorrenti partecipano insieme alle legittime attività di tale associazione commerciale. È necessario porre estrema cautela nella partecipazione a funzioni in associazioni commerciali, in modo che l'interazione con i concorrenti sia conforme alle leggi antitrust e sulla concorrenza e alle policy di Cardinal Health.

Se si viene contattati da concorrenti o se alcuni concorrenti tentano di trattare argomenti inopportuni, si deve porre immediatamente un'obiezione e terminare la discussione. In una situazione di gruppo, come la riunione di un'associazione commerciale, si deve lasciare la sala se la discussione inopportuna continua dopo la vostra obiezione.

**D:** *Un responsabile vendite di uno dei principali concorrenti della mia unità commerciale mi ha rivolto una proposta. Ha detto che, malgrado anni di brutale concorrenza, le nostre aziende non hanno fatto molto di più del semplice scambio di alcuni clienti e di un'inutile riduzione dei prezzi. Il suo suggerimento è che ciascuna delle due parti riduca l'attenzione verso i clienti dell'altra, in modo che ogni azienda possa tenersi i propri clienti attuali, mantenere la propria quota di mercato, e ridurre le forze di vendita e i costi delle promozioni di marketing. Che cosa dovrei fare?*

**D:** Questa è un'offerta a impegnarsi in una spartizione scorretta dei clienti, che è sempre illegale ed è spesso considerata un'azione criminale. La risposta corretta è rifiutarla immediatamente e contattare il reparto legale riguardo a ulteriori passi da intraprendere.

Anche dopo aver dichiarato un'obiezione, se non si lascia il gruppo si potrebbe essere accusati di essere d'accordo nel caso che la discussione continui. In molte situazioni di gruppo, come un'associazione commerciale, viene tenuto un verbale della riunione. Si deve chiedere l'annotazione della propria obiezione (e, se necessario, del proprio abbandono) nel verbale, richiedendo quindi una copia del verbale. Qualsiasi discussione inopportuna deve essere riferita prontamente al reparto legale, indipendentemente dall'azione intrapresa in seguito all'obiezione e per documentare la propria obiezione.

#### **Riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo**

I dipendenti, soprattutto quelli che maneggiano denaro, devono guardarsi attivamente dall'uso dei nostri prodotti e servizi ai fini di riciclaggio di denaro, finanziamento del terrorismo e altre attività criminali. Il riciclaggio di denaro è il processo con cui persone o organizzazioni tentano di far sembrare legittima l'origine di fondi derivati da attività criminali. Il finanziamento del terrorismo tenta di nascondere la destinazione e l'uso di fondi che potrebbero avere origini legittime o criminali. I dipendenti devono rilevare irregolarità nei pagamenti, incluso quanto segue.

- *Pagamenti fatti in valute diverse da quella specificata nei documenti.*
- *Richieste di pagamento in contanti o equivalenti, come traveler's check o vaglia.*
- *Pagamenti fatti da persone che non partecipano al contratto.*
- *Richiesta di dichiarare un pagamento maggiore dell'importo dovuto.*

### **Corruzione e concussione**

In ogni nostro affare, rispettiamo le leggi contro la corruzione. Tali leggi vietano la consegna di denaro, regali o altri beni di valore per influenzare i funzionari pubblici. Inoltre, la maggior parte delle leggi considera un crimine anche la corruzione di "funzionari di governi stranieri". Tale termine include, tra gli altri, ospedali pubblici o a partecipazione pubblica, cliniche e farmacie di paesi stranieri, oltre ai relativi amministratori e dipendenti. Queste leggi richiedono inoltre che i libri, i registri e la contabilità riflettano in modo accurato e corretto tutte le nostre transazioni finanziarie.

Poiché Cardinal Health ha sede negli Stati Uniti, i dipendenti non devono soddisfare solo le leggi statunitensi contro la corruzione, ma anche l'U.S. Foreign Corrupt Practices Act. Le azioni di consulenti, agenti, distributori e altri soggetti (ad esempio soci in associazioni di partecipazione, in franchising o in key sourcing) che violano le leggi contro la corruzione potrebbero essere attribuite all'azienda. Quindi, se si prevede di ingaggiare un consulente, un agente, un distributore o un altro partner per lo svolgimento di servizi per conto di Cardinal Health, si devono seguire le procedure di Cardinal Health per il contratto, il rispetto delle leggi e la formazione.

*Il modo migliore per combattere la corruzione è sapere sempre con chi si fanno affari. Nel mondo d'oggi, non è sufficiente presupporre di fare affari con una società legittima. Occorre porre domande all'azienda, documentare le risposte e utilizzare le risorse disponibili per verificare le informazioni ottenute.*

*Ospedali, medici e pazienti si fidano della capacità di Cardinal Health di fornire prodotti e servizi cura della salute di qualità in tutto il mondo. Eventuali contraffazioni, pubblicità ingannevole o manomissioni mettono a repentaglio la serietà di Cardinal Health. I dipendenti devono seguire i processi e le procedure per assicurare l'integrità e la sicurezza della catena di distribuzione.*

### **Catena di distribuzione**

La sicurezza e l'integrità della catena di distribuzione rappresentano una preoccupazione sempre maggiore per gli enti che regolano il mercato in tutto il mondo. Cardinal Health è particolarmente interessata a causa della posizione di rilievo nell'ambito della distribuzione e della fornitura di prodotti e servizi per la cura della salute. Ci impegnamo a supportare iniziative e policy per garantire una catena di distribuzione mondiale più sicura. È responsabilità di ogni dipendente coinvolto nella catena di distribuzione mantenere una conoscenza e un impegno volti a migliorare la sicurezza della catena di distribuzione internazionale di Cardinal Health.

Inoltre, Cardinal Health si impegna a sviluppare e mantenere processi che evitino e rilevino le deviazioni dei prodotti acquistati e venduti da Cardinal Health. Tali deviazioni avvengono quando un cliente acquista prodotti a prezzi di contratto e, invece di usare i prodotti, li rivende a terze parti. La deviazione è inoltre un punto focale nel controllo delle esportazioni, poiché introduce il rischio che prodotti o tecnologie vadano in mano a utenti non autorizzati o siano utilizzati per scopi diversi da quelli indicati.

### **Regolamenti commerciali**

La continua crescita di Cardinal Health nell'industria per la cura della salute ha avuto come risultato una crescente presenza in tutto il mondo. È necessario rispettare tutte le leggi vigenti sull'importazione e l'esportazione durante lo spostamento dei prodotti attraverso i confini. La definizione di "prodotti" include anche campionari, parti di macchinari e informazioni tecniche (software e processi di fabbricazione). Negli Stati Uniti, atti semplici come l'invio di un facsimile o il permesso accordato a personale straniero di osservare alcuni processi di fabbricazione possono rappresentare una violazione delle leggi sull'esportazione.

È necessario essere consapevoli che le leggi sull'esportazione pongono restrizioni sul modo in cui Cardinal Health può spostare i prodotti attraverso i confini nazionali in base, tra l'altro, alla classificazione dei prodotti, all'identità dell'utente finale e all'uso indicato per il prodotto. Le leggi per il controllo delle esportazioni potrebbero anche proibire a Cardinal Health di condurre affari con alcuni paesi. È opportuno contattare il gruppo per il mercato globale per confermare lo stato legale del commercio con un paese, prima di intraprendere trattative.

Ovunque, le importazioni sono soggette a procedure doganali dettagliate, regolamenti per marchi ed etichette, requisiti relativi alla documentazione e al mantenimento dei registri, obblighi e tasse. Inoltre, i dipendenti, se non seguono tali leggi, possono mettere in pericolo canali doganali preferenziali che consentono grandi risparmi all'azienda.

Come azienda basata negli Stati Uniti, tutti i dipendenti, gli agenti e le società consociate devono rispettare le leggi commerciali americane e locali. Se non si procede in tal modo, si può incorrere in ritardi, multe, sequestri o procedimenti penali. A causa della complessità e della frequente revisione delle leggi e dei regolamenti del mercato internazionale, non si deve essere coinvolti in procedure di importazione ed esportazione finché non si ha partecipato a un corso di formazione sulle policy di Cardinal Health e sulle leggi e i regolamenti in vigore.

### **Boicottaggi**

Un boicottaggio comporta l'astensione dall'utilizzare, acquistare o avere rapporti con una persona, un'organizzazione o un paese come espressione di protesta o mezzo di coercizione. In un contesto commerciale, una richiesta di boicottaggio si verifica quando una parte concorda di fare affari con Cardinal Health solo se Cardinal Health concorda di non fare affari con un'altra azienda o con un determinato paese. I dipendenti e gli agenti di Cardinal Health in tutto il mondo devono soddisfare le leggi americane e le azioni delle Nazioni Unite in riferimento alle attività e alle nazioni boicottate, tranne nel caso in cui tali leggi e azioni sono in conflitto con le leggi locali. È necessario contattare il gruppo per il mercato globale se si riceve una richiesta di boicottaggio per assicurarsi che tale richiesta sia appropriata.

# *Lavoriamo insieme* alle comunità e ai governi

*Gli standard di condotta legali forniscono solo un livello minimo accettabile di condotta aziendale. I dipendenti di Cardinal Health devono adoperarsi per raggiungere standard più elevati, lavorando con le comunità e i governi.*

## **Ambiente**

Parte dell'impegno di Cardinal Health riguardo all'ambiente dipende dall'azione dei dipendenti a supporto delle nostre pratiche e iniziative legate all'ambiente. Mentre i segmenti commerciali dispongono di dipendenti che coordinano e gestiscono gli affari dell'azienda legati all'ambiente, tutti i dipendenti sono responsabili per quanto riguarda la cura dell'ambiente. I dipendenti devono tentare di ridurre al minimo l'impatto che i prodotti, i processi e i servizi di Cardinal Health hanno sull'ambiente.

Le strutture di Cardinal Health devono essere conformi alle leggi sull'ambiente e non possono operare senza le autorizzazioni, le approvazioni e i controlli ambientali richiesti. Inoltre, ciascuna struttura e segmento aziendale deve avere un piano ambientale, seguito e aggiornato ogni anno.

## **Attività politiche e contributi**

Quando Cardinal Health promuove un punto di vista alle autorità governative o eroga contributi di tipo politico, deve aderire strettamente alle leggi degli Stati Uniti e, se applicabili, alle leggi degli altri paesi in cui vi

sono interessi commerciali. I contributi a candidati politici possono essere vietati o regolati in base alle leggi elettorali degli Stati Uniti o di altri paesi. Senza la previa approvazione scritta del Chief Legal Officer o del responsabile delle relazioni con il governo, non è possibile usare fondi aziendali per contribuire ad alcuna campagna di candidatura o ad alcun partito, comitato o organizzazione politica.

Naturalmente i dipendenti sono incoraggiati a partecipare al processo politico. Tuttavia, nel condurre i propri affari personali, civili e politici, si deve sempre mettere in chiaro che i propri punti di vista, le proprie azioni, le proprie donazioni e i propri contributi sono personali e non di Cardinal Health. Inoltre, non è consentito usare le risorse di Cardinal Health per sostenere partiti, cause e candidati politici di propria scelta. Chi si intende candidare in politica o accettare un incarico politico deve avvisare il proprio responsabile e spiegare come i doveri imposti da tali cariche potrebbero influenzare le proprie prestazioni sul lavoro.

### **Entità governative**

I dipendenti coinvolti in vendite a organizzazioni governative devono essere a conoscenza delle regole, delle leggi e dei regolamenti speciali che si applicano a tale tipo di mercato. Se si desidera porre domande rispetto alla vendita a organizzazioni governative, istituzioni finanziate pubblicamente e persone che lavorano per entità e organizzazioni governative, contattare il reparto legale. Per ulteriori informazioni riguardo alle restrizioni negli affari con i funzionari pubblici, vedere la sezione “Corruzione e concussione”, a pagina 20.

### **Inchieste da parte del governo**

In qualità di azienda che produce prodotti per la cura della salute, Cardinal Health è controllata da diverse agenzie governative. Ciò significa che di tanto in tanto i dipendenti possono entrare in contatto con funzionari pubblici, responsabili del rispetto della legge. Quando un funzionario pubblico richiede informazioni, queste devono essere fornite in modo onesto e sincero. Cardinal Health, in qualità di persona giuridica, ha i diritti legali di una persona, inclusa la rappresentanza in sede legale. Di conseguenza, è necessario contattare immediatamente il reparto legale in seguito alla richiesta di informazioni da un’agenzia governativa che esula dalle normali informazioni di routine.

**D:** *Un cliente mi ha chiesto se Cardinal Health desidera versare un contributo per sostenere la campagna politica di un candidato a una carica pubblica in Messico. Devo avere dei dubbi?*

**R:** Sì. In ogni paese dove svolgiamo la nostra attività vi sono leggi restrittive e complesse che regolano contributi politici. Qualsiasi richiesta di contributi richiede la previa approvazione scritta del Chief Legal Officer o della direzione del reparto per le relazioni con i governi.

# Dove ottenere aiuto o esprimere le proprie preoccupazioni

Durante l'applicazione dello *Standard di condotta aziendale* alla propria vita lavorativa, potrebbero presentarsi dubbi o preoccupazioni riguardo a condotte che si sospetta manchino di integrità o violino lo *Standard di condotta aziendale*, le policy dell'azienda o le leggi vigenti. Quando si presentano tali situazioni, è opportuno porre domande, chiedere consigli o comunque esporre le proprie preoccupazioni. I dipendenti sono incoraggiati a parlare con il proprio responsabile. Se il responsabile non fornisce risposte adeguate o se il problema è di natura così particolare o sensibile che non si desidera parlarne con il proprio responsabile, è possibile contattare una delle risorse elencate di seguito e a pagina 27, inclusa la Business Conduct Line.

## **Business Conduct Line**

La linea telefonica aziendale per la conduzione degli affari (Business Conduct Line) è una risorsa per i dipendenti che cercano aiuto o intendono esporre preoccupazioni. La linea telefonica, gestita da una società indipendente esterna, dispone di operatori in grado di rispondere alle chiamate in modo riservato, 24 ore su 24 e 7 giorni su 7. Se lo si desidera, è possibile evitare di rivelare la propria identità durante la chiamata. Gli incaricati possono rispondere a chiamate in diverse lingue; può esserci una breve pausa prima di essere messi in contatto con l'operatore appropriato. È possibile anche contattare la Business Conduct Line tramite Internet, all'indirizzo [www.MySafeWorkplace.com](http://www.MySafeWorkplace.com).

Dopo avere preso la chiamata, l'operatore fornirà il numero del caso, in modo che sia possibile richiamare per verificare lo stato della propria chiamata. Le informazioni saranno quindi inviate al rappresentante appropriato di Cardinal Health per avviare un'indagine e la risoluzione necessaria. Per ulteriori informazioni sulle indagini e la risoluzione, vedere la sezione "Indagini e risoluzione", nella pagina successiva.

## **Contabilità, verifiche, controlli interni o rapporti finanziari**

Inoltre è possibile comunicare per iscritto le proprie preoccupazioni, rapporti relativi a possibili violazioni riguardo a contabilità, verifiche, controlli interni o rapporti finanziari al presidente del comitato di controllo del Consiglio di Amministrazione di Cardinal Health, presso il seguente indirizzo: Chief Ethics and Compliance Officer, 7000 Cardinal Place, Dublin, OH, 43017 USA. È inoltre possibile sollevare tali questioni mediante la Business Conduct Line precedentemente citata, che dispone di procedure particolari per la gestione di problemi del genere.

Tutti i rapporti relativi a contabilità, verifiche, controlli interni o rapporti finanziari verranno esaminati sotto la guida del comitato di controllo, da parte di persone appositamente indicate. Il comitato di controllo analizzerà gli esiti di tali indagini, incluse le azioni correttive.

## **Indagini e risoluzione**

Quando si pone una domanda, si chiede consiglio o si espone una preoccupazione riguardo a una sospetta violazione tramite la Business Conduct Line o un'altra risorsa, gli incaricati dell'azienda risponderanno prontamente alla questione. Fornendo all'azienda un mezzo per essere contattati, si riceverà una risposta in merito alla segnalazione. Se un dubbio riguardo a una violazione viene dimostrato fondato, la situazione verrà risolta con le azioni correttive appropriate. Le azioni correttive possono includere un chiarimento della policy aziendale, formazione aggiuntiva, un trasferimento di reparto o di sito oppure un'azione disciplinare.

Cardinal Health gestisce le inchieste e le indagini in modo riservato e rivela il contenuto delle richieste e/o l'identità del proponente, se sceglie di fornire il proprio nome, solo ai diretti interessati, con il solo scopo di condurre un'indagine precisa e rispondere al problema nel modo più appropriato.

## **Nessuna rappresaglia**

Cardinal Health non licenzierà, degraderà, sospenderà, minaccerà, intimidirà né, in alcun caso, adotterà alcun tipo di ritorsione contro un dipendente che abbia espresso una sincera preoccupazione riguardo a una sospetta o reale violazione. Chi crede di aver subito una rappresaglia per aver fornito informazioni di questo genere deve contattare immediatamente il reparto per l'etica e il consenso, il reparto per le risorse umane o il reparto legale, oppure la Business Conduct Line.

# Elenco delle risorse

<b>Risorsa</b>	<b>Informazioni di contatto</b>	<b>Ambito</b>
Il proprio responsabile		Qualsiasi domanda, dubbio o preoccupazione
Reparto per l'etica e il consenso	1.614.757.7504 (telefono) 1.614.757.6948 (fax)  7000 Cardinal Place Dublin, OH 43017 USA	Porre domande, esprimere i propri dubbi, chiedere consigli o esporre le proprie preoccupazioni riguardo a qualsiasi argomento, inclusi: <i>Standard di condotta aziendale</i> e policy aziendali
Reparto per la sicurezza globale	1.614.757.3333	Problemi di sicurezza relativi a persone, proprietà, prodotti o informazioni
Reparto per il mercato globale	1.614.757.5033	Problemi relativi a importazioni, esportazioni e boicottaggi
Reparto per le relazioni con i governi	1.614.757.7769	Problemi relativi ad attività politiche e contributi
Reparto per le risorse umane		Argomenti relativi all'impiego (ad esempio molestie, violenza sul posto di lavoro, abuso di sostanze)
Reparto per le relazioni con gli investitori	1.614.757.7542	Richieste di informazioni o problemi relativi ad azionisti e analisti
Reparto legale	1.614.757.7426	Interpretazione di leggi locali, domande riguardo a doni e divertimenti, corruzione, concussione, concorrenza leale, antitrust, frodi e abusi in campo sanitario, interazioni con i clienti, gestione dei registri, proprietà intellettuale, consulenti, agenti e qualsiasi altro problema, dubbio o questione legale
Reparto delle relazioni pubbliche	1.614.757.3690	Richieste di informazioni o problemi relativi ai media

# Business Conduct Line

Contattare la Business Conduct Line tramite Internet all'indirizzo [www.MySafeWorkPlace.com](http://www.MySafeWorkPlace.com) o per telefono ai numeri gratuiti elencati di seguito.

<b>Paese</b>	<b>Numero telefonico</b>	<b>Paese</b>	<b>Numero telefonico</b>
Argentina	00.800.1777.9999	Messico	001.866.366.1883
Australia	0011.800.1777.9999	Olanda	00.800.1777.9999
Belgio	00.800.1777.9999	Nuova Zelanda	00.800.1777.9999
Brasile	0021.800.1777.9999	Norvegia	00.800.1777.9999
Canada	800.926.0834	Polonia	00.800.111.3819
Cile	1.230.020.3559	Singapore	001.800.1777.9999
Cina	00.800.1777.9999	Repubblica Sudafricana	09.800.1777.9999
Repubblica Dominicana	888.751.8411	Spagna	00.800.1777.9999
Francia	0.800.90.1753	Svezia	00.800.1777.9999
Germania	0.800.182.6488	Svizzera	00.800.1777.9999
Ungheria	00.800.1777.9999	Taiwan	00.800.1777.9999
Irlanda	00.800.1777.9999	Tailandia	001.800.13.202.5266
Italia	00.800.1777.9999	Regno Unito	0.800.051.7053
Giappone	001.800.1777.9999	Stati Uniti	800.926.0834
Malaysia	00.800.1777.9999	Tutti gli altri paesi	Chiamata a carico del destinatario al numero 720.514.4400

Questo opuscolo non stabilisce un contratto di impiego fra Cardinal Health e qualsiasi dipendente di Cardinal Health, né altera qualsiasi relazione o contratto e/o accordo di impiego fra Cardinal Health e qualsiasi dipendente di Cardinal Health. Inoltre, questo opuscolo non costituisce in alcun modo una promessa implicita o esplicita di un particolare trattamento in una specifica situazione. L'attuale edizione degli *Standard di condotta aziendale* è stata pubblicata in Internet e in intranet. Le policy e le relative procedure descritte in questo opuscolo sono pubblicate in intranet. Gli Standard di condotta aziendale, le policy e le relative procedure potranno essere occasionalmente corrette e tutte le correzioni entreranno in vigore immediatamente dopo la pubblicazione. È responsabilità di ciascun dipendente consultare di tanto in tanto gli *Standard di condotta aziendale*, oltre alle policy e alle procedure di Cardinal Health, per assicurarsi di rispettarli.



© 2006 Cardinal Health, Inc. o una delle sue consociate.  
Tutti i diritti riservati.  
Lit. No. 5HR0441 (1006/Italian)

♻ Stampato su carta riciclata con il 10% di fibra dopo il consumo.



Cardinal Health  
7000 Cardinal Place  
Dublin, Ohio 43017

[cardinalhealth.com](http://cardinalhealth.com)