

# OCP

## Charte éthique



Ce document s'applique à toutes les sociétés filiales  
de McKesson Europe en France.

Traduction de la version originale anglaise.

# Message du Conseil de Direction

## Chers collègues,

La mission de notre société est de contribuer à une meilleure santé financière de nos clients et à la bonne santé de leurs patients. Dans le cadre de notre développement global, nous devons toujours garder à l'esprit que l'intégrité ne connaît pas de frontières. Que ce soit au travers de la distribution pharmaceutique ou de la mise à disposition des technologies de l'information en matière de santé aux pharmacies d'officine, mener notre activité de manière éthique a toujours été un élément fondamental de notre culture d'entreprise. Notre succès sur le long terme dépend de notre capacité à veiller à ce que nous faisons toujours preuve des plus hauts standards éthiques dans tout ce que nous faisons, où que nous le fassions.

Notre Charte Ethique contient des règles de conduite importantes s'appliquant aux relations avec nos clients, nos partenaires commerciaux ainsi qu'aux relations entre nous-mêmes. La Charte se fonde sur les valeurs ICARE qui nous guident dans toutes nos décisions et nos actions. Nous vous remercions de prendre connaissance de la Charte et de vous engager à la respecter. Souvenez-vous que l'intégrité de notre entreprise commence par la vôtre. Si vous avez des questions ou des doutes sur la conduite éthique à adopter, merci de vous reporter au chapitre "Comment Agir ?" de la Charte.

Cordialement,

Conseil de Direction  
de McKesson Europe AG

# Table des matières

<b>Message du Conseil de Direction</b>	<b>i</b>	<b>Nous traitons les autres avec respect</b>	<b>14</b>
<b>Table des matières</b>	<b>ii</b>	Harcèlement	15
<b>ICARE nous guide</b>	<b>iii</b>	La diversité et la non-discrimination	16
<b>Objectif et champ d'application de la notre Charte</b>	<b>1</b>	Citoyenneté d'entreprise	16
Objectif et champ d'application	1	Sûreté et sécurité au travail	17
A qui s'applique la Charte ?	1	Confidentialité	18
<b>Nos responsabilités fondamentales</b>	<b>2</b>	<b>Nous agissons avec intégrité</b>	<b>20</b>
Faire des affaires équitablement et avec intégrité	3	Conflits d'intérêts	21
Notre responsabilité de prendre la parole	3	Cadeaux et loisirs	23
Comment agir – salariés de McKesson	4	Informations confidentielles	24
Comment agir – salariés de l'OCP, salariés de McKesson Europe	4	Livres de comptes, registres et rapports financiers	25
Coopérer dans le cadre d'enquêtes	5	Délit d'initié(s)	26
Les devoirs du manager – diriger par l'exemple	5	Protéger les actifs de la société	27
<b>Nous agissons de manière honnête sur le marché</b>	<b>6</b>	Protection de la propriété intellectuelle	27
Faire du commerce honnêtement	7	Utilisation appropriée des technologies de la société	28
Qualité des produits et services	7	Réseaux sociaux	28
Commercialisation et vente aux professionnels de santé	8	Répondre aux questions de la presse et autres	29
Commercialisation et vente à des entités publiques	9	Exemptions	29
Lutte contre la corruption	10	La ligne Intégrité de McKesson	30
Concurrence loyale	11	La ligne Intégrité pour les salariés de l'OCP, salariés de McKesson Europe	30
Veille concurrentielle	12		
Financements de partis politiques	12		
Commerce international	13		

# ICARE nous guide

Tout ce que nous faisons repose sur notre charte, connue sous le nom de “ICARE”. Ces principes constituent une force autour de laquelle nous nous rassemblons, au-delà nos unités opérationnelles, les zones géographiques ou les domaines d’exploitations. Ces valeurs façonnent la culture d’entreprise. Notre charte permet de faire une distinction parmi nos parties prenantes, qu’il s’agisse des clients, des collectivités, des actionnaires ou de chacun d’entre nous.



## Valeurs communes

### L'INTÉGRITÉ

Nous faisons ce qui est juste. Nous prenons des décisions, quelles que soient leurs importances, selon des critères d'éthique. Par-dessus tout, nous nous engageons à agir dans l'intérêt général, pour notre entreprise, nos clients et le secteur de la santé.

### LE CLIENT D'ABORD

Notre réussite est la réussite de nos clients. Notre engagement envers nos clients nous permet de nous démarquer. Nous entendons régulièrement de la part de nos clients qu'ils nous ont choisis pour notre accompagnement et l'attention que nous leur portons. Nos clients sont au centre de tout ce que nous faisons, et notre réussite découle de leur réussite. Ils bénéficient de notre approche professionnelle personnalisée pour leur activité les aidant à maintenir leur avance dans l'environnement des soins de santé.

### RESPONSABILITÉ

Nous assumons personnellement la responsabilité de nos actions et de notre travail en mettant l'accent sur la qualité, la sécurité et l'efficacité. Nous nous engageons personnellement auprès de nos clients, nos fournisseurs, nos collègues et dans nos missions. Nous avons à cœur de tenir ces promesses et nous endossons la responsabilité individuelle des décisions que nous prenons dans le but d'obtenir des résultats pour nos clients. Nous construisons une relation de confiance avec eux en tenant nos engagements.

### RESPECT

Nous traitons les personnes avec dignité et considération. Nous traitons nos collègues, nos clients et nos fournisseurs avec dignité, considération, ouverture d'esprit et respect. En appréciant la variété des styles et des compétences, en reconnaissant la contribution de chacun et en restant ouverte aux propositions des autres, notre entreprise cultive un environnement d'innovation et de collaboration, qui s'illustre dans la manière dont nous résolvons les problèmes de nos clients.

### EXCELLENCE

Nous mettons l'accent sur la qualité. Notre orientation vers l'excellence est totale. Nous visons toujours plus haut pour nos clients et nos partenaires. Nos actions sont guidées par la réussite et nous nous concentrons sur les résultats. Constamment à la recherche de nouvelles manières d'innover et de nous améliorer, nous mesurons rigoureusement nos progrès. Lorsque des clients choisissent notre entreprise, ils choisissent un leader du secteur qui travaillera sans relâche pour atteindre l'excellence en termes de qualité, de sécurité et d'efficacité, pour la bonne santé de nos clients et du secteur de la santé tout entier.

# Objectif et champ d'application de notre Charte



# Objectif et champ d'application de notre Charte

## Objectif et champ d'application

Nous travaillons avec éthique et honnêteté. Ce faisant, nous grandissons en tant que société et gagnons le soutien de ceux qui comptent sur nous. La présente charte éthique (ci-après dénommée la "Charte") décrit les principes fondamentaux, les législations locales et les procédures qui façonnent notre travail. De même que notre charte ICARE, notre Charte Ethique relie chacun d'entre nous. C'est un outil utile conçu pour nous aider à prendre des décisions éthiques tant au quotidien que dans les situations difficiles.

Nous nous conformons aux lois applicables partout où nous opérons dans le monde. Par conséquent, cette Charte est soumise à la législation locale en vigueur. Parfois, une politique ou la loi locale peut être plus stricte que notre Charte. Dans ce cas, vous devez suivre cette législation. En cas de conflit, prenez contact avec votre Compliance Officer ou la direction des affaires juridiques.

En tant que salariés, nous avons le devoir de prendre connaissance de notre Charte et des législations locales applicables à nos activités. La Charte ne prévoit pas toutes les situations que nous pourrions rencontrer. Il est donc essentiel de vérifier nos législations locales et de poser des questions quand nous avons des doutes. Nous pouvons également soulever des comportements illégaux ou immoraux ou des violations de la Charte, d'autres législations locales et des lois en vigueur, qu'ils soient avérés ou suspectés.

## A qui s'applique la Charte ?

La présente Charte s'applique globalement à tous les salariés, dirigeants et administrateurs — quel que soit leur position ou mandat. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils partagent nos valeurs et notre engagement dans la conduite de pratiques commerciales éthiques.



### N'oubliez pas :

Il est de notre responsabilité de suivre notre Charte, les règles internes ainsi que les lois en vigueur. Leur non-respect peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, selon les normes locales applicables. Si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet des règles, des règlements, des législations locales ou des lois qui s'appliquent à votre situation, faites-en part avant d'agir.

# Nos responsabilités fondamentales



# Nos responsabilités fondamentales

## Conduire nos activités commerciales honnêtement et avec intégrité

Notre Charte, ainsi que les autres politiques, directives, procédures, normes et autres ressources de l'entreprise, nous guident lorsque nous sommes confrontés à une situation difficile.

### Demandez-vous :

Est-ce légal et conforme aux politiques internes de l'entreprise ?

Est-ce que mon action reflète les principes d'intégrité, de responsabilité et de respect de la charte ICARE ?

Suis-je digne de confiance et honnête avec toutes les personnes impliquées ?

Me sentirais-je à l'aise si mes actions étaient rendues publiques ?

En quoi mes choix impactent-ils les autres ?

## Notre responsabilité de prendre la parole

Il est important de faire part de ses préoccupations. Cela comprend la violation de notre Charte, de nos politiques ou procédures d'entreprise et de la loi. Si vous êtes incité à commettre ou si vous êtes au courant d'un acte illégal ou contraire à l'éthique, nous vous encourageons à en parler immédiatement. Notre société écoute et prend au sérieux ces préoccupations. Soyez assuré que votre préoccupation sera examinée rapidement et sérieusement.

Une préoccupation de bonne foi peut être soulevée, ce qui signifie émettre une suspicion dont vous pensez qu'elle est fondée, même s'il s'avère, plus tard, qu'aucun acte répréhensible n'a été commis. Nous ne tolérons aucune forme de représailles quant au fait qu'une préoccupation ait été évoquée, que des questions aient été posées ou quant à la participation à une enquête de bonne foi.

## Et si...

Que se passe-t-il une fois que j'ai contacté la ligne Intégrité pour discuter d'un problème ou poser une question ?

Le représentant de la ligne Intégrité relaie les informations que vous avez fournies à la personne appropriée pour examen et suivi, si besoin.

## Comment agir – salariés de McKesson

Pour poser une question ou faire part d'une préoccupation, contactez l'une des personnes suivantes :

- Votre responsable direct ou manager.
- Votre Compliance Officer ou la direction éthique et compliance globale.
- Votre direction des ressources humaines ou le centre de Support RH aux États-Unis.
- La direction sécurité d'entreprise.
- La direction d'affaires juridiques.
- Ligne Intégrité de McKesson.

### Ligne Intégrité de McKesson

- La ligne Intégrité de McKesson est exploitée par un tiers indépendant.
- Elle est ouverte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, avec des opérateurs disponibles dans plusieurs langues.
- Toute personne, interne à l'entreprise ou non, peut utiliser cette ligne pour faire état d'un problème de manière confidentielle.
- La ligne Intégrité de McKesson est accessible par téléphone ou par internet. L'accès par internet est disponible à l'adresse [integrity.mckesson.com](http://integrity.mckesson.com).
- Sur le territoire américain, la ligne Intégrité est accessible par téléphone au : 1-877-625-4625. Les numéros sans frais locaux pour les lieux d'appel en dehors des États-Unis sont disponibles sur [integrity.mckesson.com](http://integrity.mckesson.com).
- Dans certains pays, la loi ne prend pas en compte certains types de problèmes soulevés auprès de la ligne Intégrité de McKesson. Des informations supplémentaires sont disponibles sur [integrity.mckesson.com](http://integrity.mckesson.com). Si vous souhaitez poser d'autres questions, veuillez contacter votre direction locale, votre direction des ressources humaines ou la direction des affaires juridiques.

\*Des informations de contact spécifiques peuvent être trouvées sur le McKNet.

## Comment agir – salariés de l'OCP, salariés de McKesson Europe

Pour poser une question ou faire part d'une préoccupation, contactez l'une des personnes suivantes :

- Votre responsable direct ou manager.
- Votre Compliance Officer ou une personne du département Compliance McKesson Europe.
- Votre direction ressources humaines.
- La direction des affaires juridiques.
- L'assistance téléphonique (médiateur externe).

### Le médiateur : assistance téléphonique

- Le médiateur est un tiers indépendant que vous pouvez contacter pour lui poser vos questions ou lui exposer vos préoccupations si vous le souhaitez
- La ligne d'assistance téléphonique du médiateur est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, avec des opérateurs disponibles dans plusieurs langues.
- Cette ligne est accessible en composant le numéro 00800 – OMBUDSMAN ou 00800 – 66283762 (appel gratuit de tout pays de McKesson Europe) et également par télécopie au : +49(0)521.557333-44 ou par courriel : [ombudsman@thielvonherff.com](mailto:ombudsman@thielvonherff.com)
- Dans certains pays, la loi ne prend pas en compte certains types de problèmes soulevés par le biais du médiateur. Dans ce cas, veuillez contacter l'une des autres personnes nommées ci-dessus.

\*Des informations de contact spécifiques peuvent être trouvées sur le site McKNet Europe.

## Coopérer dans le cadre d'enquêtes

Nous nous engageons à enquêter rapidement sur toutes les préoccupations portées à notre attention. Il est important de fournir tous les renseignements demandés dans toutes les enquêtes menées par notre société. Fournissez toujours des informations précises, ne faites pas de déclarations fausses ou trompeuses et n'encouragez personne à le faire.

Les organismes publics peuvent également demander des informations auprès ou au sujet de notre société. Si vous êtes contacté par un enquêteur externe à l'entreprise, veuillez contacter immédiatement la direction des affaires juridiques ou votre Compliance Officer.

Si vous êtes prévenu par la direction des affaires juridiques, votre Compliance Officer ou votre manager que des documents en votre possession sont soumis à certaines restrictions ou sont nécessaires à une enquête, suivez les indications qui vous sont données et préservez ces documents. Vous ne devez en aucun cas détruire, dissimuler ou modifier ces documents.

## Les devoirs du manager – diriger par l'exemple

Les managers ont la responsabilité spécifique de diriger en montrant l'exemple, en servant de modèle et en encourageant les comportements éthiques. Cela fait partie intégrante du rôle de manager. Il est prévu que vous ayez régulièrement des conversations avec votre équipe directe concernant l'importance de l'intégrité sur le lieu de travail.

Par ailleurs, n'oubliez pas de :

- prendre connaissance, comprendre et promouvoir la Charte et les politiques internes de l'entreprise.
- donner le bon exemple par votre propre comportement éthique.
- vous assurer que les membres de votre équipe savent qu'ils peuvent venir vous voir s'ils ont des questions et des préoccupations, que vous les écouterez et que vous y répondrez de manière appropriée.
- ne pas exercer de représailles contre un salarié ayant soulevé une préoccupation de bonne foi.

### N'oubliez pas :

Si vous pensez que vous, ou que quelqu'un que vous connaissez au sein de l'entreprise a subi des représailles, vous devez en faire immédiatement part à l'une des personnes citées au paragraphe "Comment agir" de la présente Charte.



**Nous agissons de  
manière honnête sur le marché**



# Nous agissons de manière honnête sur le marché

## Faire du commerce honnêtement

Notre façon de promouvoir et de vendre est le reflet de nos valeurs et est un facteur-clé de notre succès. Il est essentiel de se rappeler ces principes quand nous faisons du commerce avec nos clients :

- présentez-vous et présentez la société éthiquement afin de protéger notre réputation de société digne de confiance.
- ne faites pas de déclarations malhonnêtes ou imprécises sur nos produits et services.
- 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 produits et services

Notre entreprise a acquis une réputation autour d'un service d'excellence et de produits sûrs et de grande qualité. Afin de protéger cette réputation, nous nous conformons aux normes relatives à la qualité et à la sécurité. Il s'agit de lois, règlements et procédures internes qui régissent la manipulation, la distribution et la fabrication de marchandises de grande qualité.

Nos fournisseurs sont par ailleurs responsables de la qualité des produits et des services qu'ils nous fournissent. Si vous constatez qu'un élément risque de compromettre notre réputation de qualité, vous devez faire part du problème rapidement.

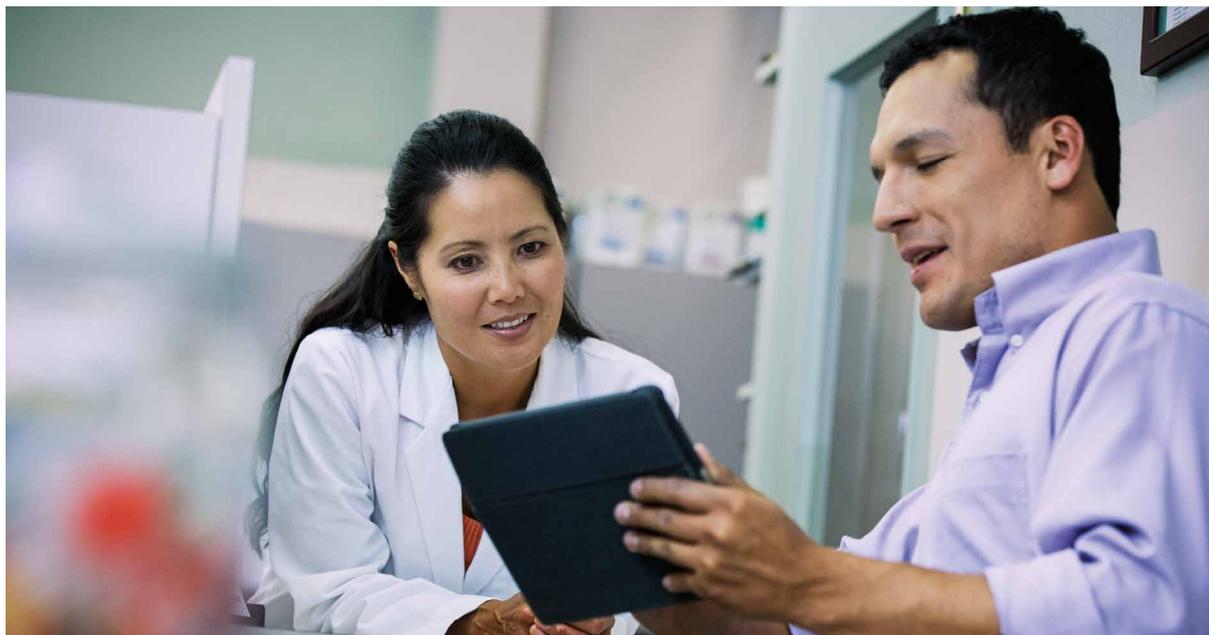


## Relations avec les professionnels de santé

Nous respectons l'intégrité de la relation entre les patients et les professionnels de santé et leurs décisions en matière de soins. Nous croyons également que toute personne achetant des produits et des services de santé est en droit d'en profiter au maximum. Afin de s'en assurer, beaucoup de lois existent contre la fraude, le gaspillage et les abus dans le domaine de la santé. Nous nous conformons à ces lois en n'offrant aucune chose de valeur, y compris des cadeaux ou des loisirs, qui peuvent influencer indûment sur les décisions des professionnels de santé.

Lorsque les professionnels de santé fournissent des services à notre société, nous les rémunérons à la juste valeur de leur travail et conformément à toutes les exigences légales locales. Nous nous assurons que la décision de recourir aux services de professionnels de santé ainsi que le montant de leur rémunération n'influencent pas de manière indue leurs décisions.

Pour plus de détails, veuillez-vous adresser à votre Compliance Officer ou vérifier les réglementations en vigueur dans votre pays.



### N'oubliez pas :

Ce qui est acceptable dans l'environnement de l'entreprise commerciale n'est pas nécessairement acceptable avec les clients institutionnels ou professionnels de santé.

Cela peut varier selon le lieu où se situe l'entreprise, la législation nationale et la juridiction. La réglementation qui s'applique à ces activités est complexe et peut impliquer plusieurs autorités réglementaires. Vérifiez les dispositions locales quant aux limites ou conditions spécifiques d'activité ainsi que les relations avec les professionnels de santé et des clients institutionnels et agissez en conséquence. Si vous avez besoin de conseils supplémentaires, contactez votre Compliance Officer ou la direction des affaires juridiques.



## Et si...

Puis-je emmener un client potentiel déjeuner ?

Il peut y avoir des limites légales instaurées sur les repas et les loisirs que nous pouvons offrir aux professionnels de santé ou d'autres partenaires commerciaux. Nous voulons également éviter ne serait-ce que l'apparence d'un paiement illicite ou d'influencer de manière indue un client potentiel. Pour plus de détails, veuillez-vous adresser à votre Compliance Officer ou vérifier les dispositions légales en vigueur dans votre pays.

## Commercialisation et vente à des entités publiques

Nous agissons de manière loyale vis-à-vis de nos concurrents lors de la fourniture de biens et services aux clients institutionnels publics, quel que soit l'échelon (national, régional ou local). De nombreuses lois existent, destinées à protéger l'intégrité des marchés publics, ou la recherche de nouveaux débouchés ; la réponse aux appels d'offres et la négociation de contrats publics ; les contacts avec les fonctionnaires ; la publication obligatoire d'informations ou encore le recrutement d'anciens fonctionnaires. Nous nous conformons aux lois applicables en luttant fermement contre la corruption.

Dans tous les aspects de notre activité avec des entités publiques, nous sommes attentifs aux dispositions légales locales mises en application par l'entreprise et au droit applicable pour éviter de commettre des abus ou d'exercer une influence illégale. Par exemple, il existe des restrictions pour offrir des cadeaux, des repas ou bien des loisirs à des agents publics. Pour plus de détails, veuillez-vous adresser à votre Compliance Officer ou vérifier les dispositions en vigueur dans votre pays.

### N'oubliez pas :

Nous jouons un rôle particulier dans l'intégrité des services proposés aux clients publics institutionnels. Veuillez à respecter les dispositions locales en vigueur applicables dans le cadre de vos activités avec les entités et agents publics.



## Lutte contre la corruption

Nous ne tolérons pas la corruption ou les pots-de-vin dans les pratiques d'affaires de nos salariés ou de tiers agissant pour notre compte. Dans la plupart des endroits où nous sommes présents, nous sommes susceptibles d'être soumis à diverses lois de lutte contre la corruption.

Il est interdit de promettre, offrir ou donner quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire, un salarié ou représentant de nos partenaires commerciaux, avec l'intention d'influencer indûment leur conduite. Nous refusons également tout ce qui a de la valeur et qui pourrait être perçu comme pouvant influencer notre comportement de manière indue.

Nous exigeons aussi de nos partenaires et autres tiers travaillant pour notre compte qu'ils se conforment à toutes les normes et les lois locales de lutte contre la corruption. Cela désigne les tiers qui pourraient interagir avec un client ou un représentant du gouvernement pour notre compte.

N'employez pas d'agent, de consultant ou de tiers que vous soupçonnez de se livrer à des activités de corruption. Nous ne pouvons pas employer d'agent ou entité tierce pour réaliser quelque chose qui ne serait pas autorisée par la présente Charte. Si vous envisagez d'engager un tiers qui pourrait interagir avec un client ou un fonctionnaire en notre nom, faites-en part à votre Compliance Officer ou vérifiez les dispositions légales en vigueur dans votre pays.

### N'oubliez pas :

“Quelque chose de valeur” désigne communément l'argent, les cadeaux, les repas, les loisirs, les frais de déplacement, les dons, les prêts et les propositions d'emplois.



### Termes-clés

Un “**fonctionnaire**” désigne communément plus qu'une personne exerçant des fonctions publiques. Il peut s'agir de salariés des institutions nationales, au niveau d'un État ou des régions, d'organisations internationales ou des entités publiques, tels que des médecins dans un hôpital public ou des professeurs d'universités. Ce terme désigne également des membres des autorités de contrôle ou sanitaires et de l'armée, ainsi que des juges, c'est-à-dire tout agent public. Les responsables de partis politiques ou candidats à des fonctions publiques peuvent également être considérés comme des fonctionnaires.



## Et si...

Vous êtes à un salon régional. Le représentant des ventes d'un concurrent, qui travaille sur votre secteur, vous invite à déjeuner pour discuter d'une opportunité commerciale qui sera mutuellement bénéfique. Que faire ?

Avant d'accepter l'invitation, consultez la direction des affaires juridiques ou le Compliance Officer.

## Concurrence loyale

Notre société est en concurrence sur le marché national pour vendre des produits et services de qualité supérieure à des prix justes. Les lois de la plupart des pays où nous sommes présents, visent à instaurer une concurrence loyale et ouverte. Pour vous conformer à ces lois, vous ne devez en aucun cas discuter, vous arranger ou trouver des accords avec un concurrent pour vous entendre sur les prix, partager les parts de marché, soumettre des offres en collusion avec un concurrent, refuser de traiter avec ou au contraire boycotter un fournisseur ou un client, ou restreindre d'une quelconque manière les canaux de distribution de manière illégale.

Vérifiez les dispositions légales en vigueur dans votre pays et consultez la direction des affaires juridiques si votre conduite pourrait ne serait-ce que donner l'impression que notre société met illégalement à profit une position dominante sur le marché pour nuire à la concurrence.

En outre, vous devez suivre les directives de la direction des affaires juridiques avant de vous engager dans toute entreprise ou tout organisme de normalisation ou discuter d'un accord de coentreprise que ce soit avec un concurrent, un client ou un fournisseur.



## Veille concurrentielle

Nous valorisons une concurrence loyale et ouverte et nous ne recueillons des informations sur nos concurrents que par le biais de moyens légaux et éthiques. Par exemple, nous ne recueillons pas de renseignements sur nos concurrents en utilisant la tromperie, la manipulation ou en faisant de fausses déclarations. Si un nouveau salarié nous rejoint en provenance de l'un de nos concurrents, nous nous félicitons de ce recrutement mais nous ne recherchons pas pour autant à obtenir ainsi les informations confidentielles de notre concurrent.

Si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet des informations sur la concurrence, veuillez contacter la direction des affaires juridiques ou le Compliance Officer.

## Financement de partis politiques

Nous soutenons un système dans lequel chacun de nous est libre d'exprimer ses positions politiques. Dans certains pays, les lois ou les politiques internes attribuent à une société des financements politiques personnels effectués par les salariés et leurs familles et restreignent ces financements ou exigent des déclarations. Entre autre, pour cette raison, il est important que vous n'utilisiez pas le temps que vous passez au sein de notre société ou ses ressources pour vos activités politiques personnelles. Vous ne devez pas affirmer, ou même suggérer, que la société exige, dirige ou soutient vos activités politiques.

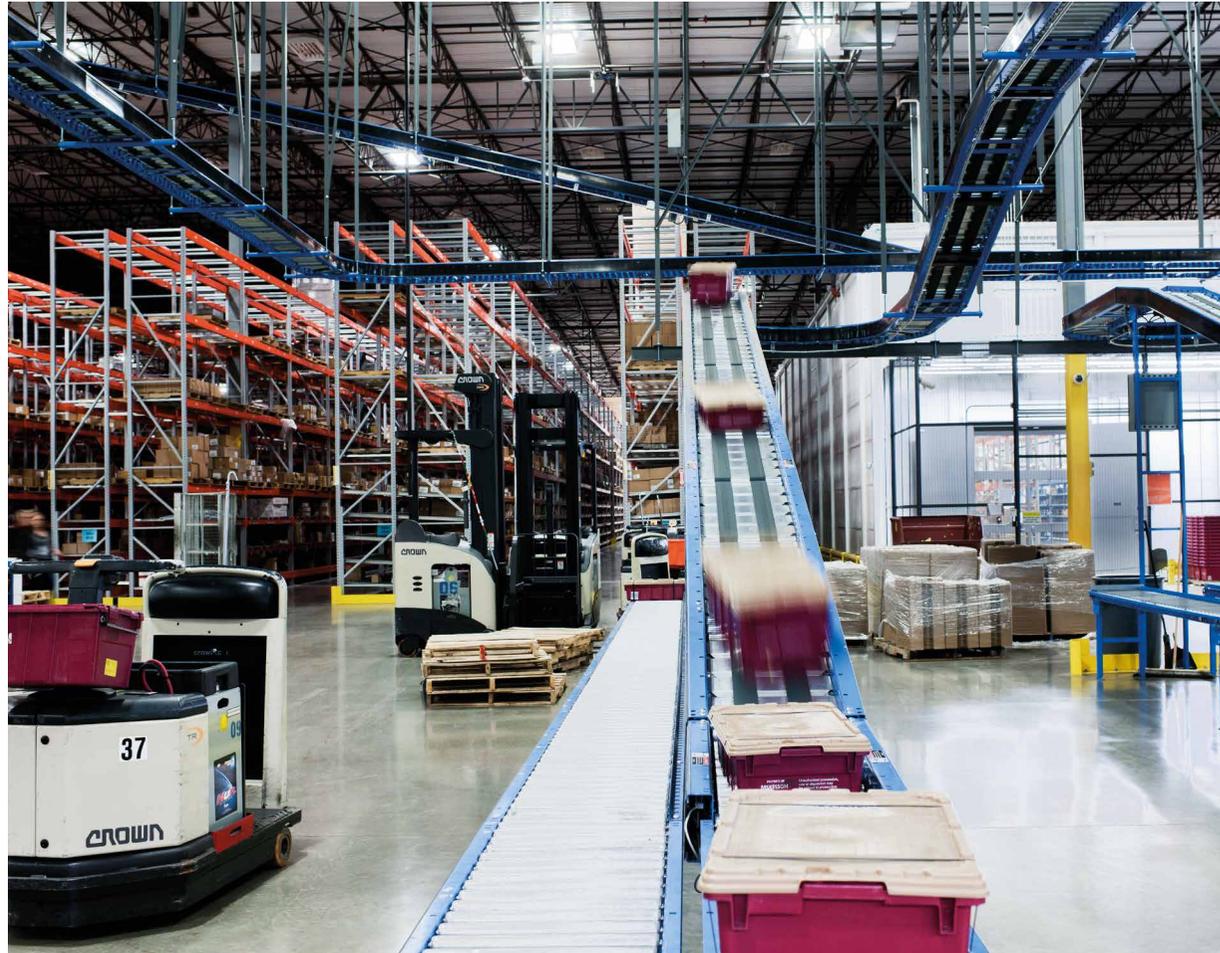
En Europe, nous ne faisons pas de dons à des organisations politiques. Toutefois, la société s'assure que nos points de vue soient exprimés auprès des gouvernements et des Hommes politiques de manière appropriée, transparente et efficace sur les questions qui pourraient impacter notre stratégie commerciale ou nos clients.

Les lois peuvent interdire une influence illégale des agents publics ou restreindre la participation des entreprises au processus politique. Ces lois requièrent de toute personne qui cherche à influencer les agents publics qu'elle s'enregistre comme lobbyiste et émette des rapports sur ses activités. Afin de se conformer à ces lois, l'entreprise exige que vous avisiez la direction des relations publiques ou la direction des affaires juridiques locales avant de vous engager dans toute activité pour le compte de la société afin d'influencer directement ou indirectement un agent public, par communication orale ou écrite.



## Commerce international

Notre capacité à créer et distribuer des produits et services de qualité dans le monde entier est déterminante pour notre société. Afin de protéger et de promouvoir un commerce international équitable et sécurisé, beaucoup de législations des pays dans lesquels nous sommes présents régulent l'importation et l'exportation de nos produits. Ces lois sont complexes et peuvent comporter des licences, faire l'objet de tenue de dossiers et d'embargos ou de boycotts internationaux. Pour plus de détails, veuillez-vous adresser à votre Compliance Officer ou vérifier les dispositions légales en vigueur dans votre pays.



**Nous traitons les  
autres avec respect**



# Nous traitons les autres avec respect

## Prévention du harcèlement sur le lieu de travail

Sur notre lieu de travail, le harcèlement n'a pas sa place. Le harcèlement peut prendre des formes diverses mais il contribue toujours à créer une atmosphère de travail agressive, intimidante et désagréable et nous ne le tolérons pas. Le terme "harcèlement" peut comprendre des mots, prononcés ou écrits, un comportement ou des gestes. Dans certains pays, l'intimidation peut constituer du harcèlement.

Le harcèlement peut se caractériser de la manière suivante :

- des plaisanteries, commentaires ou autres messages inappropriés, humiliants ou offensants
- un comportement physique non désiré
- des menaces
- des images, déclarations ou actions sexuellement suggestives.

Toute personne étant témoin ou subissant toute forme de harcèlement doit en faire part immédiatement. Les problèmes relatifs au harcèlement peuvent être soulevés auprès des personnes répertoriées dans la section "**Comment agir**". Notre société ne tolère pas les représailles contre les personnes ayant soulevé des préoccupations de bonne foi.

Pour plus de détails, veuillez-vous adresser à votre direction des ressources humaines ou vérifier les dispositions légales en vigueur dans votre pays.



## Et si...

Que dois-je faire quand un collègue me met mal à l'aise en touchant régulièrement mon épaule pour me dire bonjour ?

Si vous vous en sentez capable, parlez-en avec ce collègue et demandez-lui d'arrêter. Si cela ne fonctionne pas ou si vous ne préférez pas lui en parler directement, contactez les personnes répertoriées dans « **Comment agir** ».

## La diversité et la non-discrimination

Nous maintenons un environnement de travail équilibré et diversifié en offrant les mêmes chances aux salariés ainsi qu'un rapport mutuel basé sur la dignité et la tolérance, et ce même si nos idées ou expériences sont différentes. Nous coopérons pour que notre lieu de travail soit respectueux, productif et n'excluant personne.

Attirer les esprits les meilleurs et les plus brillants du secteur nous profite à tous. Cela signifie que les décisions liées à l'emploi (par exemple, les recrutements, les promotions et les départs) sont basées sur des critères individuels. Nous ne pratiquons pas de discrimination illégale.

Veuillez vérifier les dispositions légales en vigueur dans votre pays pour plus d'informations.

## Citoyenneté d'entreprise

Notre engagement envers la bonne citoyenneté d'entreprise est un élément fondamental créateur de valeur durable pour la Société et pour notre entreprise. Nous cherchons aussi à en faire profiter les communautés qui nous entourent. Dans de nombreux pays, notre programme de citoyenneté d'entreprise cherche à améliorer la santé de nos communautés, à développer une main-d'œuvre très engagée et à offrir une meilleure santé à tous. Nous nous efforçons de faire affaire avec des entreprises qui sont en phase avec notre charte ICARE.

Nous cherchons à préserver et à protéger l'environnement et nous nous engageons à respecter les lois sur l'environnement. Tout problème ou toute violation, avéré(e) ou potentiel(le), des dispositions ayant trait à l'environnement, l'hygiène, la santé ou la sécurité, doit immédiatement être signalé(e) à votre manager.



## Sûreté et sécurité au travail

Nous nous engageons à offrir des lieux de travail sûrs, sécurisés et sans danger dans le monde entier. La sécurité est la responsabilité de tous. Nous devons signaler de manière appropriée d'éventuelles conditions de travail ou activités dangereuses. Veuillez vérifier la réglementation en vigueur dans votre pays pour plus d'informations.

## Prévention de la violence au travail

Un environnement sûr est un environnement dans lequel aucune forme de violence n'a sa place, qu'elle soit verbale ou physique, que ce soit par l'intimidation, la menace ou l'agression. Quel que soit son aspect, la violence dans notre entreprise n'est pas tolérée. Si vous êtes témoin de violence entre collègues de travail ou entre des tiers travaillant pour notre compte, vous devez le signaler immédiatement. Si la situation s'aggrave et que votre sécurité ou celle de votre entourage est menacée de manière immédiate, contactez les autorités locales compétentes.

## Consommation de drogues ou d'alcool sur le lieu de travail

Nous participons à la sécurité de notre lieu de travail en étant prêts à nous engager chaque jour. Mais nous ne pouvons le faire si nous sommes sous l'influence de drogues ou de l'alcool. Ces substances altèrent notre jugement et nos capacités motrices, tout en exposant également nos collègues, nos clients et les autres personnes qui nous entourent à des risques. Lors des événements autorisés par la société, ou au cours d'occasions spéciales, il est permis de boire de l'alcool mais avec modération. Les personnes doivent se comporter de manière responsable lors de ces occasions.

Il est interdit de détenir, consommer ou vendre des drogues ou de l'alcool tout en participant à l'activité de l'entreprise ou en utilisant les biens de la société.

Veuillez consulter les dispositions légales en vigueur dans votre pays pour plus d'informations.



## Confidentialité

### Informations relatives aux patients et aux clients

Nous nous engageons à protéger les données personnelles ainsi que les données médicales protégées. Des lois complexes régulent la façon dont les régimes de santé, les pharmacies, les hôpitaux et autres entités peuvent accéder, utiliser ou communiquer les données personnelles des patients et certaines autres catégories de données. Vous ne pouvez accéder, utiliser, stocker ou divulguer ces données que si c'est nécessaire et si vous êtes expressément autorisé à le faire, dans le cadre de vos fonctions officielles et que vous agissez en conformité avec toutes les réglementations applicables et les politiques de l'entreprise.

Veuillez consulter les dispositions légales en vigueur dans votre pays pour plus d'informations.



## Renseignements relatifs aux salariés

Les personnes ayant accès aux données personnelles des salariés doivent faire particulièrement attention à ce que cet accès soit réservé aux salariés de l'entreprise ayant besoin de les connaître et ce à des fins légitimes. Ces données doivent être conservées de manière appropriée pendant et après notre emploi dans la société. Si vous savez que les données personnelles d'un salarié ont été ou peuvent avoir été indûment divulguées, faites-en immédiatement part à votre Compliance Officer.

### N'oubliez pas :

Nous nous respectons mutuellement en protégeant les données personnelles des salariés auxquelles nous avons accès dans le cadre de notre travail. Les données personnelles concernant les salariés ne doivent servir qu'à un usage licite et délibéré.



**Nous agissons  
avec intégrité**



# Nous agissons avec intégrité

## Conflits d'intérêts

Agir avec intégrité signifie que nous devons éviter les activités, les relations ou les situations qui créent ou peuvent créer un conflit d'intérêts ou qui pourrait laisser penser que cela en est un. Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un intérêt personnel, une relation ou une activité peut interférer avec notre objectivité en matière commerciale ou en termes de loyauté envers notre employeur. Lors de l'exécution de nos missions, nous devons toujours faire prévaloir l'intérêt de notre entreprise et ce avant tout intérêt personnel.

Des conflits peuvent survenir dans de nombreuses situations. Par exemple, des activités commerciales externes, telles que siéger à un conseil d'administration, être salarié ou être rémunéré en tant que travailleur indépendant ou comme consultant, peuvent conduire à un conflit d'intérêts selon l'entité ou l'organisation pour laquelle vous travaillez. Bien que nous ne pouvons pas répertorier toutes les situations possibles, voici quelques exemples courants de conflits réels ou apparents :

- travailler, être affilié ou avoir un intérêt financier important dans une société ou une organisation dans le secteur des services de santé, un client, un fournisseur de l'entreprise ou un autre partenaire.
- superviser ou avoir la responsabilité de recruter un membre de sa famille.
- donner ou recevoir des cadeaux, des repas ou des loisirs dans des situations où une personne extérieure pourrait considérer ces cadeaux comme une manière de porter atteinte à notre jugement ou à notre loyauté envers la société.
- toutes relations d'affaires entre notre société et vous ou un membre de votre famille (c'est-à-dire les coentreprises, les partenariats, prêts personnels, etc.).
- contourner ces normes éthiques en agissant par le biais d'un parent ou d'une autre personne (comme la société de votre conjoint, des investissements au nom de quelqu'un d'autre, etc.)

La meilleure façon de résoudre un conflit d'intérêts est de faire remonter le problème avant qu'il ne survienne et signaler les situations qui pourraient constituer un conflit ou être perçues comme tel.

Veillez-vous mettre en relation avec votre Compliance Officer ou vérifier la réglementation en vigueur dans votre pays pour plus d'informations.

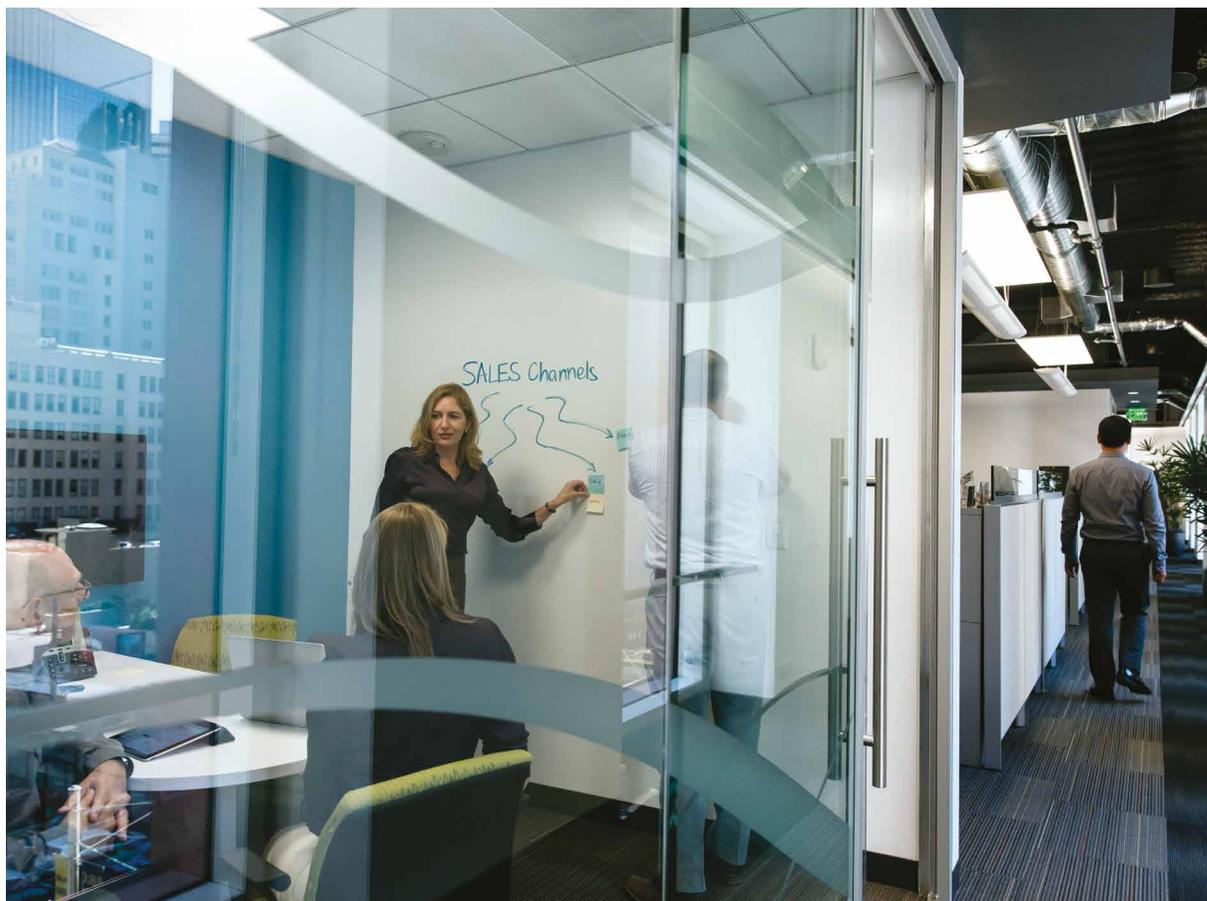
## Relations d'affaires impliquant la famille et les amis

Il peut arriver que l'un de vos proches (conjoint, enfant, proche, belle-famille ou autre) travaille pour un concurrent, un fournisseur ou un client (ou une personne qui détient une participation importante dans une de ces sociétés). Si ces situations sont autorisées, elles requièrent une attention particulière en ce qui concerne la sécurité, la confidentialité et les conflits d'intérêts.

Plus précisément, il vous est interdit de vous associer ou de tenter d'influencer l'octroi de marchés dans le cadre d'appels d'offres, de négociations ou de contrats entre notre société et vous-même, un membre de votre famille, un ami proche ou son employeur. Afin de lever tout doute ou toute suspicion, vous devez indiquer votre situation de manière précise à votre manager.

## Relations familiales

Au travail, il vous est interdit d'influencer un salarié faisant partie de votre famille. Entre autres, "exercer une influence" signifie superviser ou apporter son concours au recrutement d'un salarié, à sa productivité ou à sa rémunération. Lorsque cette situation est avérée ou peut se produire, veuillez en faire part à votre manager ou au Compliance Officer pour obtenir des instructions supplémentaires.



## Cadeaux et loisirs

Dans certaines cultures, l'échange de cadeaux ou la pratique de loisirs avec des partenaires externes à l'entreprise peut être une manière de construire des relations de travail solides. Cependant, nous vous invitons à la plus grande prudence, dans la mesure où accepter ou offrir des cadeaux ou pratiquer des loisirs avec un associé d'affaires, est susceptible de laisser supposer une irrégularité ou un conflit d'intérêts, même si cela n'est pas le cas.

Par exemple, vous ne devez pas accepter de cadeaux ou avoir des activités de loisir avec un représentant d'une entreprise dans le cadre d'une transaction en cours de négociation, un renouvellement de contrat ou un appel d'offres.

Il vous est interdit de demander des cadeaux, des repas, des activités de loisir ou tout autre élément de valeur à un fournisseur ou à un partenaire commercial pour vous-même, pour les membres de votre famille ou pour un ami.

### N'oubliez pas :

Il vous est interdit d'accepter ou d'offrir des cadeaux ou autres avantages qui pourraient indûment influencer ou être susceptible d'influer sur une décision de l'entreprise. Vous ne devez accepter ou offrir des cadeaux et autres gestes de courtoisie que s'ils sont rares, de valeur limitée et n'étant pas de nature à créer une situation dans laquelle vous auriez le sentiment d'être redevable ou qui donnerait une impression d'irrégularité.



## Conseils pour des cadeaux, invitations à déjeuner ou activités de loisirs acceptables

Un geste de courtoisie commerciale (cadeaux, repas ou loisirs) peut être accepté selon les critères suivants :

- il ne peut pas être perçu comme une tentative d'influencer une décision commerciale.
- il ne crée pas de soupçon de partialité.
- son coût est raisonnable.
- il n'est pas offert en numéraire.
- il n'est pas demandé par vous ou un membre du personnel.
- le repas est offert dans un cadre professionnel approprié.
- il n'est pas de nature à mettre notre société dans l'embarras si ce cadeau était connu du public.

Vérifiez les réglementations en vigueur dans votre pays, y compris les limites spécifiques qui peuvent s'appliquer. Prenez contact avec votre Compliance Officer, si vous ne savez pas s'il est approprié d'accepter ou d'offrir un cadeau, de prendre un repas ou bien de pratiquer des loisirs avec un partenaire externe.

## Et si...

Un représentant commercial travaillant pour un grand fournisseur de technologies de l'information m'invite à déjeuner. Puis-je accepter ?

Assurez-vous que le prix du restaurant est raisonnable, qu'il y a un but commercial légitime pour ce déjeuner et que le repas est conforme à tous les critères décrits dans la section « Cadeaux et loisirs » de la présente Charte. Vous ne devez pas donner l'impression que l'entreprise puisse être achetée. Veuillez consulter votre Compliance Officer pour des conseils spécifiques.

## Informations confidentielles

Dans notre travail quotidien, il est possible que nous ayons accès à des informations confidentielles sur notre société, nos partenaires commerciaux et nos clients.

En général, les informations confidentielles désignent toute information non publique, y compris nos secrets commerciaux, notre propriété intellectuelle ainsi que ceux de nos clients et partenaires commerciaux.

Voici quelques exemples d'informations confidentielles :

- informations sur les prix.
- données financières.
- données techniques.
- conception et disposition d'équipements.
- coûts de production.
- procédés techniques.
- stratégies de vente et de marketing.
- fonctionnalités et caractéristiques d'un produit.
- informations stratégiques sur les produits.
- listes de clients.

Les informations confidentielles ne doivent être partagées qu'avec les collègues qui ont besoin de les connaître dans le cadre de leurs missions, qui ont été informés de leur caractère confidentiel et qui ont reçu l'autorisation de les connaître. Si des informations confidentielles doivent être partagées avec un partenaire actuel ou potentiel, un accord de confidentialité validé par l'entreprise doit être signé par ce partenaire avant que celles-ci ne lui soient communiquées. Si vous avez besoin d'un accord de confidentialité, contactez la direction des affaires juridiques.

### N'oubliez pas :

Les informations confidentielles ne doivent pas être partagées avec qui que ce soit à l'extérieur de l'entreprise, sans les mesures de protection nécessaires.

Cela inclut les consultants, les distributeurs, les travailleurs temporaires, les fournisseurs, les clients et les autres partenaires.



## Livres de comptes, registres et rapports financiers

Notre entreprise s'appuie sur des documents comptables et financiers fiables et complets que nous établissons tous les jours pour prendre des décisions commerciales importantes. Il est essentiel que tous les documents que vous produisez (quelle que soit l'importance qu'ils semblent avoir) soient complets, précis et à jour. Pour la tenue des registres et documents comptables, nous nous conformons aux principes comptables généralement reconnus.



### Termes-clés

Un **“Registre”** désigne des informations enregistrées sur tout support (par exemple, papier ou électronique), élaborées en interne ou reçues, devant être conservées et gérées à des fins commerciales, opérationnelles, juridiques, réglementaires ou historiques afin de documenter ou prouver les décisions, les actions ou opérations de notre société.

Les lois et règlements qui régissent notre activité exigent de tenir des registres et des livres avec honnêteté et précision. La précision de nos livres et registres contribue aussi à la qualité des rapports financiers que nous transmettons aux organismes de l'État et que nous mettons à la disposition du public. Notre société s'est engagée à diffuser des informations exhaustives, justes, précises et compréhensibles aux moments nécessaires.

### Contrats

Nous nous engageons à nous conformer avec diligence aux processus de négociations des contrats de la société. Pour se faire :

- ne vous engagez pas dans un contrat, paiement ou toute autre obligation, à moins que vous ne soyez autorisé à le faire.
- assurez-vous que les contrats soient complets, écrits et validés par la direction des affaires juridiques et l'équipe comptabilité, le cas échéant. Ne signez pas d'accord commercial qui ne respecte pas nos exigences.
- ne faites pas d'accords cachés, ou autrement dissimulés, ou tout acte hors bilan qui ne sont pas autorisés par nos directives.
- suivez nos procédures contractuelles, y compris nos politiques de délégation de pouvoirs.



## Conservation des archives

Notre société gère et conserve les archives de manière à protéger l'intégrité de nos informations. Nous devons nous conformer aux politiques existantes de notre société et aux lois en vigueur, afin que nos archives soient sincères, précises, accessibles, complètes, sécurisées, conformes et efficaces.

Nous devons préserver nos documents et nos archives conformément aux injonctions éventuelles et aux réglementations locales.

Pour les États-Unis et le Canada, si vous avez besoin de connaître la durée de conservation d'un document dans les registres appropriés, adressez-vous à un représentant du service de gestion des registres et des informations (GRI) à l'adresse suivante : [askRIM@mckesson.com](mailto:askRIM@mckesson.com).

## Délit d'initié(s)

Notre société tient particulièrement à proposer ses actions de capital sur un marché équitable et ouvert. Négocier nos titres en connaissance d'informations confidentielles et matérielles constitue une violation de notre politique relative aux délits d'initiés et de la loi. S'y livrer expose les personnes à des mesures disciplinaires, ainsi qu'à des sanctions civiles ou pénales éventuelles. Il vous est également interdit de fournir à des tiers des informations confidentielles concernant notre société ou ses fournisseurs, clients ou autres parties. Des informations confidentielles et matérielles peuvent se présenter sous diverses formes dont notamment :

- résultats et prévisions de résultats.
- nouveaux produits et développements importants, tels que les contrats nouveaux ou perdus.
- litiges importants ou enquêtes.
- négociations d'acquisition ou de cession.
- événements concernant nos titres (par exemple, des plans de rachat d'actions, des modifications aux dividendes et ventes d'autres valeurs mobilières).



### Termes-clés

Une information "**matérielle**" désigne une information qu'un investisseur juge comme importante lors d'une décision d'investissement, comme l'achat ou la vente d'actions.



## Protéger les actifs de la société

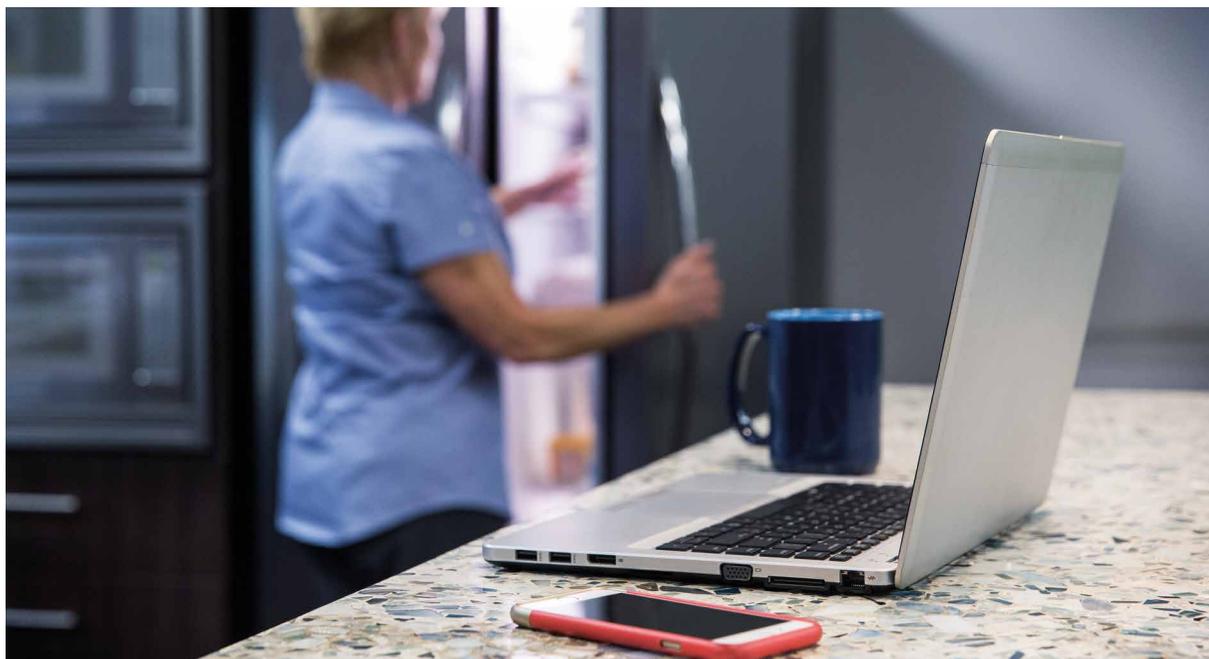
Les actifs de notre société sont précieux et doivent être protégés.

Les actifs de la société tels que les équipements et les installations doivent être utilisés uniquement pour les activités autorisées. Nous avons tous le devoir de protéger ces actifs des pertes, dommages, vols et abus. Nous devons également nous assurer de leur utilisation efficace et éviter le gaspillage. Des biens perdus, endommagés ou volés doivent être signalés à la personne appropriée répertoriée dans "Comment agir".

## Protection de la propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle (PI) est un autre actif important de notre entreprise. La propriété intellectuelle désigne les actifs incorporels résultant de l'activité créative et du travail de nos salariés et de nos partenaires. Notre PI est protégée juridiquement notamment par des brevets, des marques de commerce, des droits d'auteur et des secrets commerciaux. Notre technologie, nos logiciels et données techniques constituent des droits de propriété intellectuelle et notre politique

est de protéger ces droits au maximum. En plus de protéger notre propriété intellectuelle, nous respectons également les droits de propriété intellectuelle d'autrui. Cela comprend, dans un sens plus large, le fait de ne pas contrefaire des brevets, marques, droits d'auteur et secrets commerciaux de tout tiers. Nous respectons également les droits des autres concernant les logiciels, y compris les logiciels gratuits. Lorsque nous travaillons avec des tiers, nous avons le devoir de nous assurer, par le biais de contrats, que notre société obtienne les droits de propriété intellectuelle afférents à ce travail. Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant la propriété intellectuelle de notre société, contactez la direction des affaires juridiques ou vérifiez les dispositions légales en vigueur dans votre pays.



## Utilisation appropriée des technologies de la société

Nous avons tous la responsabilité d'utiliser les systèmes de réseau, les systèmes informatiques et de communication de la société de manière éthique, légale et avec une attention particulière. Si dans certains pays, une utilisation personnelle et occasionnelle de ces systèmes est autorisée, celle-ci doit être appropriée, conforme à nos politiques locales existantes et ne doit pas interférer avec notre travail quotidien. Dans la mesure autorisée par la législation locale, notre société se réserve le droit de surveiller l'accès et l'utilisation de tous les systèmes de l'entreprise.

Nous devons sécuriser toutes les données confidentielles avec discernement pour nous protéger de la perte ou du vol. Ces données confidentielles peuvent être stockées sur les équipements de l'entreprise ou traitées par des tiers en notre nom et en conformité avec les lois en vigueur. Des mesures appropriées doivent être mises en place pour protéger ces données confidentielles, telles que la restriction de l'accès aux personnes ayant un besoin de savoir, la protection au moyen d'un mot de passe, le cryptage et la sécurité physique. Ne partagez des informations (par e-mail, publications sur des réseaux sociaux et accord d'accès à des systèmes) que sur la base d'un vrai besoin professionnel. Les informations diffusées électroniquement peuvent être ensuite altérées et diffusées sans notre consentement préalable et il est difficile d'empêcher leur prolifération une fois qu'elles sont devenues publiques.

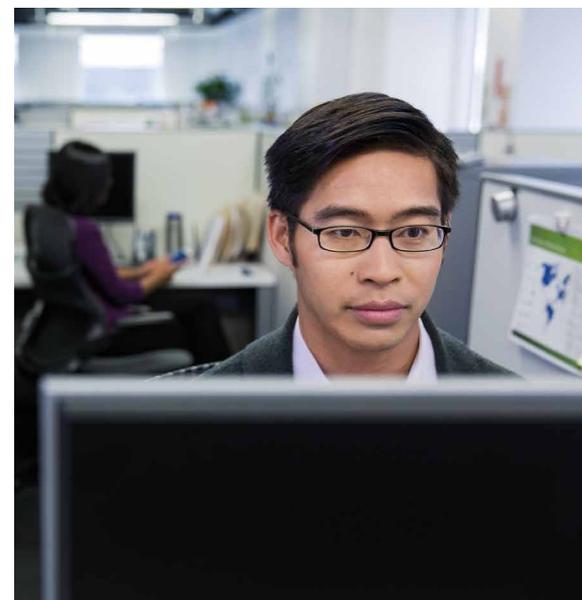
## Réseaux sociaux

Nous respectons le droit de nos salariés d'utiliser les réseaux sociaux. D'une manière générale, vous êtes libres de votre temps en dehors de la société. Cependant, nous pensons que les activités au sein ou en dehors du travail qui affectent votre rendement, celui des autres salariés ou des travailleurs occasionnels ou qui impactent notre réputation et nos intérêts commerciaux sont des problématiques importantes pour l'entreprise et peuvent faire l'objet de politiques internes.

La direction de la communication est en charge des activités officielles relatives aux réseaux sociaux financés par l'entreprise. À moins que vous ne soyez officiellement autorisé à parler publiquement de la société, de ses produits ou de ses solutions, ne déclarez ou ne laissez penser en aucun cas que vous parlez en son nom. Veuillez noter que seuls les porte-paroles autorisés peuvent communiquer au nom de la société avec les analystes financiers, les investisseurs ou autres professionnels du marché et les médias.

### N'oubliez pas :

Nous avons tous la responsabilité d'utiliser les systèmes de réseau, les systèmes informatiques et de communication de la société de manière éthique, légale et conformément aux principes de notre charte ICARE.



## Répondre aux questions de la presse et autres

Vous ne devez parler à la presse, aux analystes financiers, au monde de la finance, aux actionnaires ou aux groupes ou organisations en tant que représentant de la société qu'après y avoir été autorisé par la société.

Toute demande de renseignements des média ou du public doit être immédiatement transmise à la direction de la communication. Les demandes de renseignements des organismes de réglementation ou de l'État doivent être rapidement transmises à la direction des affaires juridiques.

Les demandes d'informations financières ou toute autre information sur la société de la part du monde de la finance ou des actionnaires, doivent être transmises rapidement au service Relations avec les investisseurs.

## Exemptions

Dans certains cas, une exemption formelle à une disposition de la présente Charte pour une personne peut être accordée. Les exemptions ne seront accordées que si nécessaire et seront limitées comme il se doit, afin de protéger la société et ses actionnaires au maximum. Nous divulguerons rapidement ces exemptions pour les administrateurs et dirigeants, dans la mesure et dans les formes autorisées par la législation, la réglementation ou aux normes boursières en vigueur.

Contactez votre Compliance Officer ou la direction des affaires juridiques pour les approbations concernant les exemptions de la part du directeur du département éthique et conformité groupe ou du conseil d'administration.



## La ligne Intégrité de McKesson

Pays	Numéros de l'ITF
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

## La ligne Intégrité pour les salariés de l'OCP, salariés de McKesson Europe

### Le médiateur externe peut être contacté :

- dans n'importe quelle langue
- 24 heures sur 24, sept jours sur sept
- ligne accessible en composant les

numéros gratuits

00800 - OMBUDSMAN ou

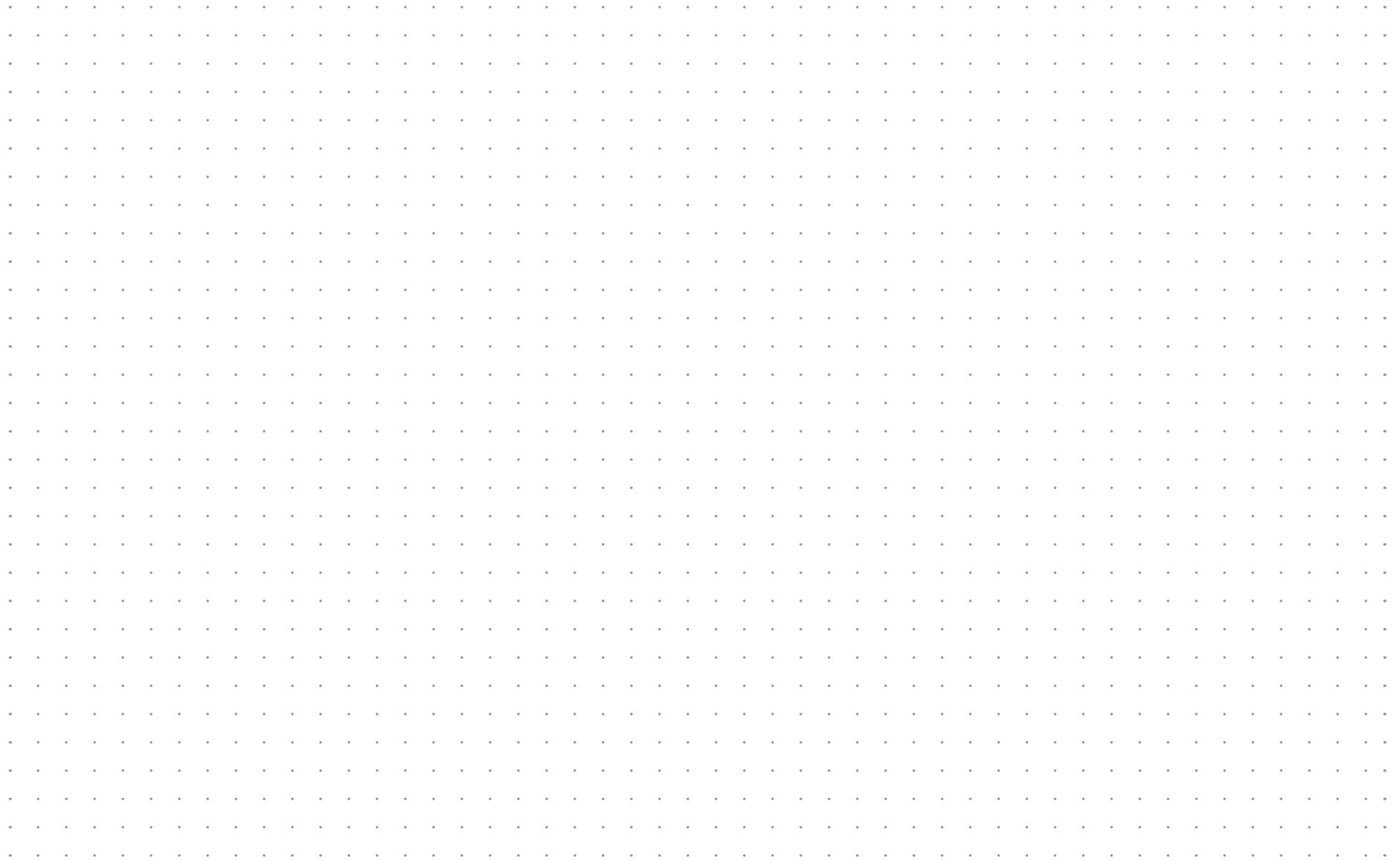
00800 – 66283762

et aussi par

télécopie : +49 521 55733-44 ou

courriel : [ombudsman@thielvonherff.com](mailto:ombudsman@thielvonherff.com)

# Notes



# Notes

