

Smith+Nephew

Osiąganie wyników w odpowiedzialny sposób

Nasz Kodeks postępowania i zasady prowadzenia
działalności



Spis treści

Wiadomość od CEO



Od ponad 160 lat Smith+Nephew jest liderem innowacji w zakresie wyrobów medycznych. Wykonywana przez nas praca naprawdę ma znaczenie. Nie tylko, jeżeli chodzi o ciało, ale również jeżeli chodzi o całą osobę. Jest tak, ponieważ po zakończeniu wykonania każdego zabiegu dzieje się coś szczególnego... Pacjenci na nowo zyskują wiarę w siebie oraz swobodę życia bez ograniczeń, które wcześniej stawały im na przeszkodzie.

Bycie częścią życia ludzi w ten sposób to dla nas zarówno przywilej, jak i odpowiedzialność. Wspólna troska w zakresie tej odpowiedzialności poprzez utrzymywanie naszej dobrej reputacji związanej z uczciwością i etycznym postępowaniem zależy od wszystkich osób, które pracują dla nas albo w naszym imieniu, ponieważ zrównoważony rozwój naszej działalności zależy od właściwego postępowania. Jako spółka globalna, zatrudniająca tysiące pracowników, oczekujemy od siebie nawzajem osobistej odpowiedzialności za właściwe postępowanie. Chęć uzyskania wyników, zdobycia przewagi konkurencyjnej ani przestrzegania poleceń nigdy nie powinna stawać na drodze naszego zobowiązania do uczciwości. Bez reputacji narażamy na szwank wszystko, na co tak ciężko pracowaliśmy.

Z tego powodu stworzyliśmy niniejszy Kodeks postępowania i zasady prowadzenia działalności. Dokument przedstawia ramy prawne i etyczne, dzięki którym możemy kierować wszystkim, co codziennie robimy w sposób odzwierciedlający naszą Firmę i jej kulturę.

Samo przestrzeganie przepisów prawa nie wystarczy; zawsze powinniśmy postępować w sposób etyczny, nawet jeżeli przepisy prawa są niejasne albo wciąż opracowywane.

To nasza reputacja zawiodła nas do miejsca, w którym obecnie jesteśmy, i to ona zapewni nam silną pozycję na kolejnych 160 lat. Musimy liczyć na siebie nawzajem w kwestii ochrony naszej reputacji. Dzięki temu więcej osób odzyska sprawność fizyczną i wiarę w siebie oraz będzie mogło wieść Życie bez ograniczeń. +

Z poważaniem

Deepak Nath

Wstęp

Naszym celem jest poprawa życia ludzkiego. Przywracając ludziom sprawność fizyczną i wiarę w siebie, dążymy do uwolnienia ich od tego, co stoi im na przeszkodzie, aby mogli wieść życie bez ograniczeń.

Nie moglibyśmy tego osiągnąć bez naszego zobowiązania do uczciwości, szczerości i profesjonalizmu. Zasady te znajdują odzwierciedlenie w Filarach naszej kultury: dbałości, współpracy i odwadze. Te Filary Kultury kierują postępowaniem każdego w Smith+Nephew, niezależnie od miejsca na świecie, w którym się znajduje.

Musimy również przestrzegać i rozumieć przepisy obowiązującego prawa, postanowienia niniejszego Kodeksu oraz odpowiednie polityki i procedury Firmy. Nasi Współpracownicy zewnątrzni, którzy bezpośrednio albo pośrednio prowadzą działalność w naszym imieniu, muszą również rozumieć przepisy obowiązującego prawa i przestrzegać ich podczas prowadzenia tej działalności.

Bywa, że w niektórych regionach mogą obowiązywać lokalne przepisy prawa albo wymagania biznesowe, które są bardziej surowe niż zasady określone w niniejszym Kodeksie. W takich przypadkach przestrzegamy bardziej restrykcyjnego zbioru wymogów, aby nasze postępowanie było poniżej standardów oczekiwanych na mocy przepisów prawa miejscowego czy miejscowych regulacji albo wymagań biznesowych.

Wiemy, że za nieprzestrzeganie przepisów prawa grożą konsekwencje, w tym kary finansowe, wyroki karne i niezakwalifikowanie naszych produktów do refundacji przez organy administracji publicznej albo w ramach innych programów prowadzonych przez te organy. Wiemy również, że nieprzestrzeganie postanowień niniejszego Kodeksu może grozić wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

Wszyscy mamy obowiązek zgłaszania faktycznych albo potencjalnych naruszeń postanowień niniejszego Kodeksu. Promując świadomość problemów, które mogą wystąpić, pomagamy chronić naszą reputację, naszych pracowników i naszych klientów.

Każdy ma obowiązek zgłaszać naruszenia postanowień niniejszego Kodeksu. Wątpliwości można zgłaszać swojemu przełożonemu, który następnie poinformuje odpowiednie korporacyjne pionki funkcyjne, albo bezpośrednio do właściwego biura wsparcia Działu Compliance, Działu HR albo Działu Prawnego. Zapewniamy również zarządzany przez podmiot zewnętrzny kanał do składania zgłoszeń, gdzie można dokonywać zgłoszeń w sposób anonimowy. Zgłoszeń można dokonywać pod adresem: <http://www.smith-nephew.com/compliance/report-a-concern/>

Nasz cel

Życie bez ograniczeń (Life Unlimited)

Nasza kultura



Opieka

Kultura empatii i zrozumienia dla siebie nawzajem, naszych klientów i pacjentów



Odwaga

Kultura ciągłego uczenia się, innowacji i odpowiedzialności



Współpraca

Kultura oparta na wzajemnym zaufaniu, szacunku i przynależności

Nasze zobowiązania

Realizuj obietnice składane naszym klientom

Zrozum potrzeby naszych klientów. Konsekwentnie i za każdym razem dostarczaj produkty i usługi, których potrzebują

Okaż empatię

Badź autentyczny, pełen szacunku oraz działaj transparentnie. Słuchaj, staraj się zrozumieć i odpowiednio dostosuj się

Rozwijaj się i wzrastaj

Wspieraj rozwój własny oraz swoich zespołów. Dziel się szczerą informacją zwrotną, stosuj coaching, wspieraj i celebryj postęp

Przejmij inicjatywę

Wykorzystuj możliwości i podejmuj odpowiednie ryzyko. Mów głośno o swoich przekonaniach i z szacunkiem proponuj wyzwania, które usprawnią pracę firmy

Przejmij odpowiedzialność

Ustalaj priorytety i związane z nimi kluczowe wskaźniki efektywności (KPI). Przejmij odpowiedzialność za swoje decyzje, działania oraz ich wyniki

Ucz się i dostosowuj

Ucz się na sukcesach i porażkach. Bądź odważny, podejmuj wyzwania i zachowaj otwartość na zmiany. Próbuj nowych rzeczy świętuj nasze osiągnięcia

Zachowaj inkluzywność

Doceniaj różnice, wspieraj różnorodność oraz nieskrępowaną komunikację. Zawsze zachęcaj do przedstawiania alternatywnych punktów widzenia i szanuj je

Buduj zaufanie

Działaj rzetelnie, uczciwie i konsekwentnie. Dotrzymuj zobowiązań i realizuj obietnice

Znajdź rozwiązania

Współpracuj z innymi, aby zniwelować podstawową przyczynę problemów. Przeprowadzaj trudne rozmowy i podejmuj decyzje. Działaj w najlepszym interesie naszej firmy

+ Troska

Dbłość jest filarem naszej Kultury, ponieważ wierzymy, że kiedy ludzie odczuwają prawdziwą empatię i zrozumienie, mogą osiągać niesamowite rzeczy.



Naszą Kulturę definiuje się poprzez zrozumienie i empatię. Wobec klientów. Wobec pacjentów. Wobec siebie nawzajem. Dbamy o naszych pracowników poprzez zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz poprzez ochronę ich prywatności.

Dbamy o naszych klientów i pacjentów poprzez nasze zaangażowanie w opracowywanie i zapewnianie innowacyjnych i efektywnych kosztowo rozwiązań wysokiej jakości. Dbamy także o nasze społeczności, wspierając je poprzez nasze programy dotyczące Odpowiedzialności społecznej biznesu.

Zrównoważony rozwój

Jesteśmy zaangażowani w zarządzanie środowiskowymi, społecznymi i ekonomicznymi skutkami naszej działalności. Materiały pozyskujemy od odpowiedzialnych dostawców i zapewniamy, że nasze działania są prowadzone w sposób, który pozwala proaktywnie chronić środowisko i zmaksymalizować kwestię wydajnego wykorzystania zasobów.

Więcej informacji:

➤ *Polityka zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)*

BHP i środowisko

Wierzymy, że właściwe standardy i praktyki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska idą ramię w ramię z doskonałymi wynikami biznesowymi. Zobowiązujemy się zapewnić zdrowe i bezpieczne warunki pracy wszystkim pracownikom, wykonawcom, gościom, klientom i ogółowi społeczeństwa. Przestrzegamy wszystkich odpowiednich przepisów prawa i regulacji oraz podejmujemy działania w celu zmniejszenia ryzyka.

Do obowiązków nas wszystkich należy bezpieczne zachowanie, przestrzeganie miejscowych procedur operacyjnych i praktyk bezpiecznej pracy oraz zapobieganie zanieczyszczeniu środowiska i szkodom środowiskowym. Obowiązkiem każdego z pracowników i każdej z osób, które dla nas pracują, jest podejmowanie działań w celu uniknięcia wypadków, zważanie na kwestie bezpieczeństwa i zgłaszanie zagrożeń, urazów albo zachowań i praktyk, które mogą powodować szkody.

Odpowiedzialność społeczna biznesu

Angażujemy się we wprowadzanie korzystnych zmian w społecznościach, w których prowadzimy naszą działalność. Zachęcamy do uczestniczenia i wspierania działalności charytatywnej, edukacyjnej i humanitarnej. Czynimy to poprzez przekazywanie produktów potrzebującym, dokonywanie darowizn i wspieranie pracowników poświęcających czas na wolontariat oraz wspieranie działań związanych z dobrym samopoczuciem. Nie dokonujemy żadnych darowizn na cele polityczne w imieniu Spółki na żadnym z rynków, na których prowadzimy działalność.

Szanujemy prawa człowieka i nie korzystamy z żadnej formy pracy przymusowej albo wymuszonej ani z pracy dzieci. Przestrzegamy wymogów brytyjskiej Ustawy o współczesnym niewolnictwie (UK Modern Slavery Act).

Więcej informacji:

➤ *Polityka zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)*

Przeciwdziałanie przekupstwu, korupcji i oszustwom

Prowadzimy działalność w uczciwy sposób. Zdajemy sobie sprawę z tego, że w związku z prowadzoną działalnością, czasami proponujemy faktycznym albo potencjalnym klientom przedmioty albo usługi, które posiadają określoną wartość – na przykład próbki naszych produktów albo sesje szkoleniowe. Kiedy to robimy, bierzemy pod uwagę nie tylko zamiar przyświecający naszym działaniom, ale również sposób, w jaki mogą one być postrzegane przez inne osoby. Nie dokonujemy niestosownych płatności w sposób bezpośredni ani za pośrednictwem podmiotów zewnętrznych, nawet jeżeli takie płatności mogą być postrzegane przez niektóre osoby jako dopuszczalne praktyki biznesowe w określonym kraju albo kulturze.

Nie przyjmujemy ani nie żądamy niestosownych płatności – od pracowników wymaga się zgłaszania wszelkich wystosowanych wobec nich żądań bądź propozycji dotyczących niestosownych płatności. Przestrzegamy obowiązujących wymogów prawnych, w tym wymogów przepisów prawa międzynarodowego, w tym amerykańskiej Ustawy o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act), brytyjskiej Ustawy antykorupcyjnej (Bribery Act) i brytyjskiej Ustawy o przestępczych praktykach finansowych (Criminal Finances Act). Nie wnosimy płatności przyspieszających bieg spraw.

Więcej informacji:

➤ *Polityka antykorupcyjna*

Pytania i odpowiedzi

P: „Agent celny powiedział mi, że może znacznie przyspieszyć miejscową odprawę celną naszych produktów za dodatkową opłatą w wysokości 1000 USD miesięcznie. Czy jest to w porządku?”

O: „Jest to potencjalny sygnał ostrzegawczy, że agent wykorzysta pieniądze w celu dokonywania płatności przyspieszających bieg spraw na rzecz miejscowych urzędników celnych. Należy poprosić agenta o wyjaśnienie do czego służy dodatkowa płatność i omówić sprawę z miejscowym specjalistą ds. Compliance przed podjęciem jakichkolwiek działań”.

Niestosowne płatności

Niestosowne płatności oznaczają wszelkie płatności finansowe bądź korzyści proponowane albo przekazywane w celu uzyskania albo utrzymania zamówień albo zdobycia niewłaściwej przewagi dla osoby bądź podmiotu dokonującego płatności na naszą rzecz. Należy przyjąć, że korzyść finansowa lub inna dla urzędnika państwowego jest niewłaściwa, chyba że jest to dozwolone lub wymagane przez obowiązujące prawo stanowione. Do takich korzyści należy przekazanie wszelkich dóbr wartościowych, jawnie lub niejawnie, w gotówce lub rzeczowo, takich jak łapówki, upominki, darowizny, granty, zaproszenia, prowizje lub ustalenia dotyczące sprzedaży, zniżki, rabaty lub kredyty na sprzęt, dokonane niezgodnie z niniejszym Kodeksem lub procedurami.

Płatności przyspieszające bieg spraw

Płatności przyspieszające bieg spraw oznaczają płatności niewielkich kwot pieniędzy wnoszone w celu zapewnienia albo przyspieszenia prawidłowego wykonania rutynowych obowiązków przez Urzędnika rządowego.

Badania i rozwój, kwestie regulacyjne, jakość

Dążymy do opracowywania i zapewniania innowacyjnych, kosztowo efektywnych rozwiązań, które zapewnią prawdziwe korzyści pracownikom służby zdrowia (PSZ) oraz ich pacjentom w postaci lepszych metod leczenia, łatwości i szybkości stosowania produktów i niższych kosztów opieki medycznej. Badania prowadzimy w sposób etyczny i zgodnie z obowiązującymi normami międzynarodowymi.

Nasze produkty są projektowane z myślą o bezpieczeństwie i niezawodności w przypadku stosowania zgodnie z przeznaczeniem. Wspieramy odpowiedzialne praktyki biznesowe, które służą zapewnieniu ochrony pacjentów i ich praw oraz bezpieczeństwa. Nasze produkty są zgodne z wymogami prawnymi i regulacyjnymi.

Nasze zobowiązanie do zapewniania jakości oznacza, że poczuwamy się do odpowiedzialności za jakość naszych produktów i takiej samej odpowiedzialności wymagamy od naszych dostawców.

Nasi pracownicy i podmioty zewnętrzne mają obowiązek zgłaszania wątpliwości dotyczących produktów oraz problemów, o których istnieniu się dowiedzą. Skargę można w prosty sposób złożyć pod adresem: complaints@smith-nephew.com

Promocja produktów i ujawnianie informacji w celach naukowych

Wierzmy, że dostęp do zgodnych z prawdą, niewprowadzających w błąd informacji na temat naszych produktów ma kluczowe znaczenie przy podejmowaniu decyzji przez pracowników Służby Zdrowia. Promujemy nasze produkty w oparciu o zatwierdzoną charakterystykę i przekazujemy rzetelne i zgodne z prawdą wiadomości na temat naszych produktów. Informacje promocyjne dotyczące produktów podlegają zatwierdzeniu w ramach odpowiedniego procesu naszej Firmy. Pieczołowicie przestrzegamy wszelkich ograniczeń nałożonych na działania marketingowe naszych produktów na mocy przepisów prawa poszczególnych krajów.

Informujemy naszych klientów o zastosowaniach, bezpieczeństwie, przeciwwskazaniach i działaniach niepożądanych naszych produktów, a w stosownych przypadkach również o wymaganiach związanych z działaniem i charakterystykach naszych produktów.

Przedstawiane przez nas informacje są zgodne z ogólnościowym stanem wiedzy naukowej dostępnej na temat odpowiednich produktów. Artykuły, w których omawiane są badania sponsorowane przez Firmę, spełniają ustanowione normy dotyczące autorstwa, a w przypadku otrzymania przez autora finansowania albo innego wsparcia ze strony Smith+Nephew, ujawniane są odpowiednie informacje.

Pytania i odpowiedzi

P: „Znajoma, która wie, że pracuję w S&N, wspomniała, że jej matka przeszła niedawno alloplastykę stawu kolanowego z zastosowaniem wyrobu S&N. Powiedziała, że od czasu zabiegu matkę bardzo boli i myśli, że wyrób jest wadliwy. Nie znam się na działalności związanej z endoprotezami stawów kolanowych, ale wątpię, żeby wyrób był wadliwy. Co powinnam zrobić?”

O: „Do obowiązków pracowników i dystrybutorów należy zgłaszanie wszelkich skarg dotyczących naszych produktów, kiedy się o nich dowiedzą. Należy wysłać informację do zespołu Działu skarg, który podejmie decyzję dotyczącą dalszych działań. Skargę można złożyć pod adresem complaints@smith-nephew.com”

Ochrona prywatności

W toku normalnej działalności możemy mieć dostęp do Danych osobowych naszych pracowników, dostawców, klientów i ich pacjentów. Dane osobowe gromadzimy w uzasadnionych celach. Zobowiązujemy się zastosować odpowiednie środki techniczne i organizacyjne do ochrony prywatności i zapewniania bezpieczeństwa gromadzonych przez nas Danych osobowych. Pracownicy mogą uzyskiwać dostęp do informacji zawierających Dane osobowe wyłącznie, gdy jest to wymagane w związku z zajmowanym przez nich stanowiskiem. Nie wykorzystujemy informacji zawierających Dane osobowe, chyba że występuje określona podstawa prawna takiego wykorzystania. Poradę można uzyskać pod adresem: privacynquiries@smith-nephew.com

Więcej informacji:

➤ [Polityka prywatności](#)



Pytania i odpowiedzi

P: „Jestem przedstawicielką i pielęgniarką wysłała mi analizę przypadku pielęgnacji ran. Analiza obejmuje imię i nazwisko pacjenta. Co mam zrobić?”

O: „Należy skontaktować się z pielęgniarką i powiedzieć o tej nieprawidłowości oraz poprosić o usunięcie imion i nazwisk pacjentów z przyszłej korespondencji. Trzeba poprosić pielęgniarzkę o ponowne wysłanie materiałów, jednak z usuniętym imieniem i nazwiskiem pacjenta, oraz usunąć obecnie posiadany egzemplarz. Proszę również powiadomić swojego przełożonego o tej sytuacji.”

Poradę w sprawach związanych z ochroną prywatności można uzyskać pod adresem: privacynquiries@smith-nephew.com

Dane osobowe

Dane osobowe oznaczają wszelkie informacje dotyczące jakiegokolwiek osoby fizycznej, której tożsamość można bezpośrednio albo pośrednio określić na podstawie wyłącznie tych danych albo na podstawie tych danych w połączeniu z innymi dostępnymi informacjami.

Aktywa firmy

Wszyscy mamy obowiązek jak najlepiej dbać o własność naszej firmy. Wszyscy chronimy lub wykorzystujemy aktywa Firmy w rozsądny sposób, włączając w to nasz sprzęt (w tym komputery, telefony i urządzenia elektroniczne), obiekty, dane, systemy, pieniądze i własność intelektualną.

Nie używamy aktywów Firmy do wysyłania wiadomości, które naruszają postanowienia niniejszego Kodeksu (np. do rozpowszechniania żartów albo stwierdzeń o charakterze niestosownym, wyraźnie seksualnym, uwłaczającym czy w inny sposób obraźliwym ani do prowadzenia działalności na rzecz innego przedsiębiorstwa). Sporadyczne korzystanie z aktywów Firmy w sprawach prywatnych jest dopuszczalne pod warunkiem, że nie przeszkadza nam w wykonywaniu obowiązków służbowych ani prowadzeniu działalności.

Więcej informacji:

➤ GPP14: Polityka zarządzania dopuszczalnym wykorzystaniem systemów informatycznych

Informacje poufne

Każdy ma obowiązek ochrony poufności informacji poufnych Smith+Nephew oraz wykorzystywania ich wyłącznie w celach biznesowych Smith+Nephew (a nie np. w celu uzyskania korzyści osobistych albo wzbogacenia się). Obowiązek ten pozostaje w mocy również po zakończeniu współpracy danej osoby ze spółką Smith+Nephew. Własność intelektualną traktujemy jako informacje poufne. +

Więcej informacji:

➤ Polityka prywatności

➤ GPP14: Polityka zarządzania dopuszczalnym wykorzystaniem systemów informatycznych

Pytania i odpowiedzi

P: „Chcę skończyć pracę w domu, a nie mam laptopa. Czy mogę wysłać odpowiednie dokumenty pocztą elektroniczną na prywatne konto e-mail, aby móc z nimi pracować z domu?”

O: „Wysyłanie dokumentów firmowych na prywatne konta e-mail jest niedopuszczalne. W przypadku potrzeby pracy z domu, zaleca się kontakt z Działem IT, aby zażądać umożliwienia korzystania z laptopa.”

P: “Moja partnerka organizuje nowe przedsięwzięcie i chce wydrukować próbną ulotkę promocyjną, aby zobaczyć, jak będzie ona wyglądać, zanim zamówi pełny wydruk. Czy mogę skorzystać z biurowej drukarki, żeby wykonać ten wydruk próbny?”

O: “Sporadyczne korzystanie z zasobów Spółki w sprawach prywatnych jest dopuszczalne. Niedopuszczalne byłoby masowe drukowanie materiałów tego typu przy użyciu zasobów Spółki.”

Informacje poufne?

Informacje poufne oznaczają informacje poufne, tajne i zastrzeżone dokumenty, materiały, dane i inne informacje w postaci materialnej i niematerialnej, dotyczące spółki Smith+Nephew i jej działalności oraz obecnych i potencjalnych klientów, dostawców, inwestorów i innych powiązanych podmiotów zewnętrznych. Przykłady obejmują w szczególności nieopublikowane patenty, wykazy klientów, szczegółowe informacje dotyczące umów, pomysły dotyczące przyszłej działalności, wiedzę specjalistyczną, prognozy finansowe i tajemnice handlowe.





+ Współpraca

Współpraca stanowi filar naszej kultury, ponieważ usuwanie silosów organizacyjnych i budowanie poczucia jedności może prowadzić do niesamowitych osiągnięć.

Naszym zdaniem wspólna kultura opiera się na pracy zespołowej, wzajemnym zaufaniu oraz szacunku. Wykazujemy się tymi cechami na różne sposoby, w tym w sposobie postępowania we wzajemnych relacjach oraz w relacjach z klientami i podmiotami zewnętrznymi, a także w sposobie postępowania z księgami, dokumentacją i konfliktami interesów.

Różnorodność i inkluzywność

Angażujemy się w budowanie różnorodności w środowisku pracy, w którym każdy pracownik czuje się jego częścią, w którym wszyscy postrzegają się do odpowiedzialności za wyniki i reputację Spółki oraz w którym wszyscy ufają sobie nawzajem i traktują się nawzajem z szacunkiem. Zatrudniamy i awansujemy pracowników wyłącznie na podstawie kwalifikacji i umiejętności niezbędnych do wykonywania określonej pracy. Nie tolerujemy dyskryminacji i zapewniamy równe szanse w oparciu o zasługi.



Pytania i odpowiedzi

Zatrudnianie Pracowników Służby Zdrowia

Utrzymywanie przez nas relacji z pracownikami Służby Zdrowia ma istotne znaczenie dla zapewnienia bezpieczeństwa i skuteczności stosowania naszych produktów oraz dla opracowywania nowych produktów i usług dla pacjentów oraz ich dostarczania czy świadczenia. Z dumą wspieramy rozwój chirurgów i pielęgniarek poprzez zapewnianie szkoleń z zakresu umiejętności oraz kształcenia na temat naszych produktów i technik. Zobowiązaliśmy się do kształtowania naszych relacji z pracownikami Służby Zdrowia w sposób otwarty, uczciwy i przejrzysty. Szanujemy stosunki panujące pomiędzy lekarzem a pacjentem i wierzymy, że decyzje kliniczne należy podejmować w najlepszym interesie pacjenta.

Nie wykorzystujemy naszych relacji z pracownikami Służby Zdrowia żeby nagradzać korzystanie z naszych produktów, ich zalecanie albo zakup. Jesteśmy członkami stowarzyszeń branżowych na rynkach, na których prowadzimy swoją działalność, i przestrzegamy wymogów branżowych kodeksów postępowania. Wierzymy w znaczenie przejrzystości w relacjach pomiędzy przedstawicielami branży i pracownikami Służby Zdrowia oraz zgłaszamy szczegółowe informacje dotyczące naszych transakcji zgodnie z międzynarodowymi wymogami dotyczącymi przejrzystości.

Więcej informacji:

- Polityka antykorupcyjna
- Polityka dotycząca praktyk handlowych

P: „Pracownik Służby Zdrowia, z którym prowadzę bliską współpracę, zapytał mnie, czy możemy przyjąć jego syna na nieodpłatną staż. Co mogę zrobić?”

O: „Należy przekazać dane kontaktowe pracownika Służby Zdrowia do lokalnego Działu HR albo polecić, żeby odwiedziła stronę <http://www.smith-nephew.com/careers/>. Jego syn musi bezpośrednio złożyć podanie o pracę na interesujących go stanowiskach, a Ty nie możesz uczestniczyć w tym procesie. W trakcie procesu ubiegania się o pracę będzie on musiał ujawnić informację o tym, że jego matka jest Pracownikiem Służby Zdrowia, żeby umożliwić przeprowadzenie oceny ewentualnego konfliktu interesów”.

P: „Jeden z moich klientów jest naprawdę porywającą mówcą i sądzę, że świetnie by się sprawdził w przekazywaniu innym osobom wiedzy na temat naszych produktów. W jaki sposób można zawrzeć z nim umowę konsultacyjną?”

O: „Podejmowanie decyzji dotyczących angażowania Pracowników Służby Zdrowia w charakterze konsultantów na potrzeby działań edukacyjnych należy do obowiązków zespołu Działu Edukacji Medycznej. Można udostępnić dane kontaktowe Pracownika Służby Zdrowia pracownikom miejscowego zespołu Działu Edukacji Medycznej, którzy niezależnie zdecydują, czy należy zatrudnić Pracownika Służby Zdrowia w charakterze konsultanta. Należy wyraźnie poinformować Pracownika Służby Zdrowia, że nie bierzesz udziału w podejmowaniu decyzji dotyczącej korzystania z jego usług”.

Pracownicy służby zdrowia, przedstawiciele zawodów medycznych albo HCP to osoby albo podmioty, które mają możliwość zakupu, dzierżawy, zalecania, stosowania, organizowania zakupu bądź dzierżawy albo przepisywania produktów bądź usług Spółki. Zalicza się do nich między innymi: lekarzy, asystentów lekarzy, pielęgniarki, farmaceutów, dyrektorów medycznych, badaczy, przedstawicieli handlowych zatrudnionych przez klienta, zawodowych edukatorów, szpitale, ambulatoryjne ośrodki chirurgiczne, organizacje zakupów grupowych, organizacje zarządzanej opieki, ubezpieczycieli, pracodawców, hurtowników i wszelkie osoby zatrudnione przez takie podmioty, które są odpowiedzialne lub mają uprawnienia do zakupu, przepisywania, rekomendowania, wywierania wpływu lub organizowania zakupu lub sprzedaży produktów lub usług firmy.



Interakcje z rządem

Czasami podlegamy kontroli lub audytom ze strony organów rządowych. W pełni współpracujemy w zakresie wszelkich kontroli/audytów. Nie utrudniamy pracy osób prowadzących kontrolę, nie wprowadzamy ich w błąd i nie usuwamy ani nie zmieniamy dokumentów istotnych w przypadku czynności wyjaśniających/audytu. Nie wykorzystujemy swoich relacji z Urzędnikami rządowymi, aby nagradzać albo wpływać na decyzje dotyczące naszej działalności.

Więcej informacji:

➤ *Polityka antykorupcyjna*

Urzędnik rządowy oznacza:

- każdą osobę, która obejmuje ustawodawcze, administracyjne lub sądowe stanowisko wszelkiego typu, zarówno na drodze mianowania, jak i wyborów, w danym kraju lub na danym terytorium;
- każdą osobę pełniącą oficjalnie obowiązki w imieniu rządu lub dowolnego ministerstwa, agencji lub organu władzy rządowej;
- każdego członka kadry kierowniczej albo przedstawiciela międzynarodowej organizacji publicznej, takiej Światowa Organizacja Zdrowia czy Organizacja Narodów Zjednoczonych;
- każdego członka kadry kierowniczej albo przedstawiciela partii politycznej bądź każdą osobę oficjalnie występującego w imieniu partii politycznej lub
- kandydata na urząd polityczny.

Pracownik czy też konsultant szpitala rządowego albo instytucji rządowej powinien być w rozumieniu niektórych przepisów uznawany za urzędnika rządowego.

Zatrudnianie podmiotów zewnętrznych/uczciwe praktyki dotyczące zamówień

Podmiotom zewnętrznym umożliwiamy prowadzenie uczciwej konkurencji w zakresie zamówień. Podmioty zewnętrzne wybieramy na podstawie kwalifikacji, niezawodności i przestrzegania przez nie przepisów obowiązującego prawa oraz naszych wartości.

Podejmujemy wszelkie uzasadnione działania, aby wybierać partnerów, którzy przywiązują wagę do przestrzegania prawa i etycznego postępowania. Współpracujemy wyłącznie z podmiotami zewnętrznymi, które stosują zasady prowadzenia działalności oraz normy BHP, społeczne i środowiskowe zgodne z naszymi. Zobowiązujemy się do pozyskiwania materiałów od odpowiedzialnych dostawców. Przeprowadzamy due diligence dostawców w zakresie pochodzenia, źródła i łańcucha dostaw minerałów z regionów ogarniętych konfliktami.

Więcej informacji:

- Polityka antykorupcyjna
- Polityka zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)

Handel międzynarodowy

Wdrażamy polityki i procedury opracowane w celu zapewnienia zgodności z przepisami i regulacjami dotyczącymi kontroli handlu międzynarodowego (w tym obowiązujących programów sankcji) na terytoriach objętych sankcjami. Nasze polityki i procedury obejmują badania due diligence i procesy weryfikacji prowadzone w przypadku transakcji na terytoriach objętych obowiązującymi programami sankcji.

Konflikt interesów

Do konfliktu interesów dochodzi, kiedy interesy osobiste nie są zgodne z interesami Firmy. Przykłady obejmują relacje osobiste pomiędzy przełożonym a jego pracownikiem albo posiadanie przez pracownika osobistych interesów bądź udziałów finansowych w podmiocie zewnętrznym współpracującym ze spółką Smith+Nephew. Każdy z tych przypadków może stanowić konflikt interesów. Powinniśmy również unikać działań, które stwarzają pozory konfliktu interesów, a informację na temat każdego ewentualnego konfliktu interesów należy ujawnić przełożonemu, Działowi HR albo Działowi Compliance.

Wręczanie i przyjmowanie upominków może stanowić konflikt interesów. Nigdy nie zabiegamy o prezenty ani wyrazy gościnności od stron trzecich. Pracownicy mogą przyjmować wręczone dobrowolnie upominki albo wyrazy gościnności od Podmiotów zewnętrznych wyłącznie, gdy są one okazjonalne, skromne i stosowne w przypadku relacji biznesowych. Możemy wręczać upominki albo zapewniać wyrazy gościnności dostawcom, jeżeli są one uzasadnione, zgodne z przepisami obowiązującego prawa i kodeksami branżowymi oraz służą uzasadnionym celom biznesowym. W przypadku wyrazów gościnności i upominków dla Pracowników Służby Zdrowia i Urzędników rządowych obowiązują szczególne zasady.

Więcej informacji:

- Polityka dotycząca konfliktów interesów

Pytania i odpowiedzi

P: "Mój kuzyn jest właścicielem spółki zajmującej się dystrybucją wyrobów medycznych na moim terytorium. Jestem pewien, że świetnie sobie poradzą. Czy mogę wybrać jego spółkę do prowadzenia dystrybucji naszych produktów?"

O: "Jest to potencjalny konflikt interesów, ponieważ ludzie mogą pomyśleć, że dystrybutora wybrano z powodu relacji rodzinnych, a nie z właściwych powodów. Można polecić dystrybutora swojemu bezpośredniemu przełożonemu i osobom odpowiedzialnym za podejmowanie decyzji dotyczących nowych dystrybutorów, trzeba im jednak powiedzieć o relacji rodzinnej występującej w przypadku tej spółki. Nie można brać udziału w podejmowaniu jakichkolwiek decyzji dotyczących korzystania z usług tej spółki, a jeżeli inne osoby zdecydują o jej wyborze, mogą zostać podjęte inne działania w celu ograniczenia konfliktu interesów. Dostawca może na przykład nie uzyskać pozwolenia na pracę na terytorium podlegającym Tobie."

P: "Nowy dostawca, z którym współpracuję, wysłał mi kosz owoców z okazji święta państwowego. Czy należy go zwrócić?"

O: "Nie oczekujemy zwrotu tego upominku, ponieważ ma on skromny i dobrowolny charakter. Zaleca się jednak, aby podzielić się owocami ze współpracownikami."

Przepisy antymonopolowe/ przepisy dotyczące uczciwej konkurencji

Zobowiązujemy się do promowania uczciwej konkurencji na całym świecie i usiłujemy zyskiwać klientów poprzez rozwijanie i doskonalenie własnych produktów i usług oraz wyróżnianie ich na tle produktów i usług naszych konkurentów. Postępujemy uczciwie w kontaktach z klientami, dostawcami i konkurentami.

Staramy się nawiązywać i wzmacniać relacje z organami regulacyjnymi, budując swoją reputację rzetelnego i wiarygodnego partnera biznesowego.

Więcej informacji:

➤ [Polityka dotycząca praktyk handlowych](#)



Pytania i odpowiedzi

P: „Pielęgniarka dała mi cennik opłat naliczanych jego szpitalowi przez naszych najważniejszych konkurentów. Nie proszę o ten dokument. Czy mogę udostępnić go naszemu miejscowemu zespołowi ds. ustalania cen?”

O: „Nie. Należy poinformować pielęgniarkę, że nie wolno nam posiadać takich dokumentów. Trzeba zwrócić albo zniszczyć go i powiadomić Dział Prawny albo Dział Compliance o tym incydencie”.

P: „Podczas spotkania dotyczącego ortopedii przedstawiciel handlowy konkurenta zasugerował, że każde z nas może osiągnąć swoje cele sprzedażowe, jeżeli podzielimy się po równo szpitalami na naszym terytorium. Zasugerował, że skoncentruje się na sprzedaży w szpitalach A, B i C, podczas gdy ja skoncentruję się na szpitalach X, Y i Z. Powiedziałam swojemu konkurentowi, że to niedozwolone. Czy muszę zrobić coś jeszcze?”

O: „To była właściwa decyzja. Jest to przykład podziału rynku, który jest niedozwolony. Nawet pomimo nieskorzystania z propozycji konkurenta należy zgłosić sprawę Działowi Prawnemu albo Działowi Compliance.”

Zewnętrzna komunikacja

Zobowiązujemy się do przedstawiania interesariuszom rzetelnych i wiarygodnych informacji. Dotyczy to informacji przekazywanych poprzez media i media społecznościowe klientom, inwestorom, analitykom finansowym, organom rządowym i regulacyjnym, a także członkom opinii publicznej.

Wszelkie informacje ujawniane publicznie, w tym w drodze komunikatów prasowych, przemówień, działań promocyjnych i innych form komunikacji, są zgodne z prawdą, rzetelne, terminowe i zgodne ze stanem faktycznym.

Zapewniamy spójność i rzetelność przekazywanych informacji, pozwalając, aby wyłącznie wyznaczone osoby odpowiadały na pytania ze strony mediów, analityków finansowych czy inwestorów lub składały oświadczenia za pośrednictwem kanału mediów społecznościowych Grupy. Wszelkie tego typu sprawy należy kierować na adres SNCommunication@smith-nephew.com

Więcej informacji:

➤ *Polityka komunikacji*

Pytania i odpowiedzi

P: "Miejsowy dziennikarz skontaktował się ze mną, żeby zapytać o oświadczenie dotyczące ostatnich artykułów dotyczących Smith+Nephew w mediach. Jak należy odpowiedzieć?"

O: "Nie należy udzielać dziennikarzowi żadnych komentarzy. Należy poprosić go o podanie imienia i nazwiska oraz danych kontaktowych, zanotować jego pytania i wysłać szczegółowe informacje do Działu Komunikacji. Proszę poinformować dziennikarza, że skontaktuje się z nim pracownik Działu Komunikacji."

P: "Pielęgniarka, którą obserwuję na Facebooku, zamieściła komentarze dotyczące produktów Smith+Nephew. Czy mogę odpowiedzieć, aby ją poprawić?"

O: "Nie. Proszę przekazać szczegółowe informacje dotyczące postów (zrobić zrzut ekranu) zespołowi Działu Komunikacji Korporacyjnej. W razie konieczności jego pracownicy udzielą odpowiedzi."

P: "Wraz ze swoim zespołem wziąłem udział w wydarzeniu związanym z wolontariatem. Czy mogę zamieścić post na swoim prywatnym profilu w mediach społecznościowych?"

O: "Tak. Zachęcamy pracowników do promowania Spółki w Internecie, np. poprzez rozmawianie o wydarzeniach zespołowych. Proszę pamiętać, żeby nie zamieszczać żadnych informacji, które mogłyby mieć wpływ na reputację Spółki."

Media społecznościowe

Pracownicy i wykonawcy nie mogą zamieszczać w imieniu Spółki postów w mediach społecznościowych, chyba że zostali do tego upoważnieni. Podczas zamieszczania postów na prywatnych stronach mediów społecznościowych należy zachować ostrożność. W przypadku gdy powiązania osoby zamieszczającej posty ze spółką Smith+Nephew są znane, zamieszczone informacje mogą mieć negatywny wpływ na reputację Spółki. Nie wolno publikować obraźliwych komentarzy ani obrazów. Nigdy nie należy udostępniać w mediach społecznościowych informacji poufnych ani szczególnie chronionych informacji handlowych, takich jak informacje na temat Spółki albo działania produktów, wielkości sprzedaży, opracowywanych produktów itp.



Obrót papierami wartościowymi na podstawie informacji poufnych

Chronimy Informacje poufne na temat Spółki i przestrzegamy odpowiednich przepisów o papierach wartościowych. Zdajemy sobie sprawę, że w przypadku posiadania dostępu do informacji poufnych, które mogą mieć wpływ na cenę akcji Smith+Nephew, obracanie akcjami Smith+Nephew albo zachęcanie innych osób do obracania akcjami Smith+Nephew stanowi naruszenie postanowień niniejszego Kodeksu i powiązanych polityk Spółki.

Księgi, rejestry, zarządzanie dokumentami

Jako Spółka notowana na giełdzie przestrzegamy przepisów prawa, regulacji i zasad ustanowionych przez finansowe organy regulacyjne i giełdy papierów wartościowych, na których nasze akcje są przedmiotem obrotu. Zobowiązujemy się do prowadzenia rzetelnej dokumentacji księgowej, spójnych sprawozdań finansowych i skutecznej wewnętrznej kontroli finansowej.

Nasza dokumentacja księgowa oraz dokumenty towarzyszące mają na celu precyzyjne opisanie i odzwierciedlenie prawdziwej natury transakcji, których dotyczą; są one zgodne z obowiązującymi standardami rachunkowości. Wszyscy pracownicy mają obowiązek rozumieć wymagania dotyczące przechowywania dokumentów, obowiązujące w przypadku ich pionu funkcyjnego i lokalizacji. +

Więcej informacji:

➤ *Standardy dotyczące zarządzania dokumentami, ich podpisywania oraz przechowywania*





+ Odwaga

Odwaga jest podstawą naszego ducha przedsiębiorczości. Daje ona nam również pewność siebie, umożliwiającą urzeczywistnianie innowacyjnych pomysłów.

To dzięki odwadze każdy z nas poczuwa się do odpowiedzialności oraz postępuje w etyczny i uczciwy sposób. I to właśnie odwaga motywuje nas do odpowiedzialności i reagowania w sytuacjach, w których dochodzi do niezgodności z postanowieniami niniejszego Kodeksu, wartościami naszej Firmy albo naszą Kulturą.

Podejmowanie etycznych decyzji

Postanowienia niniejszego Kodeksu postępowania i powiązanych polityk mogą nie obejmować wszystkich sytuacji, które napotykamy, i nie zastępują one naszej własnej odpowiedzialności za kierowanie się dobrym osądem i zdrowym rozsądkiem. Oprócz znajomości i zrozumienia postanowień niniejszego Kodeksu oraz powiązanych polityk i procedur Spółki, związanych z zajmowanym stanowiskiem, każdy pracownik odpowiada za postępowanie zgodne z naszą Kulturą. Przy podejmowaniu decyzji dotyczących nowych sytuacji rozważamy następujące kwestie:

Czy możemy to zrobić?

- Czy istnieją jakiegokolwiek przepisy prawa albo polityki, które mogłyby pokierować podejmowaniem decyzji?
- Czy jest to zgodne z Kulturą i oczekiwaniami naszej Firmy?
- Jakie informacje dotyczące tej sytuacji znajdują się w Kodeksie?

Czy powinniśmy to zrobić?

- Czy nasze działania mogą wpłynąć na kogoś?
- Czy nasze działania mogą zostać nieprawidłowo zinterpretowane?
- Czy taka decyzja leży w najlepszym interesie Firmy?

Obowiązki przełożonego

Przełożeni odpowiadają za wzmocnienie naszej Kultury i zapewnienie wdrażania postanowień niniejszego Kodeksu w spółce poprzez:

1. Szkolenie zespołów w zakresie właściwego postępowania

Należy rozmawiać o naszej Kulturze, Kodeksie i powiązanych politykach ze wszystkimi zespołami, którymi się kieruje. Zapewnienie, że zespoły spełnią wszystkie obowiązki nałożone na mocy postanowień polityk, np. dotyczące identyfikacji ryzyka czy uzyskiwania odpowiednich zatwierdzeń.

2. Zachęcanie do przedstawiania różnych punktów widzenia i prowadzenia angażującej, otwartej i przejrzystej komunikacji

Tworzenie atmosfery sprzyjającej swobodnemu wnoszeniu wkładu, podważaniu lub zgłaszaniu wątpliwości.

3. Niezwłoczne zgłaszanie wszelkich przypadków naruszenia

Przekazywanie informacji na temat przypadków domniemanego albo faktycznego naruszenia postanowień naszego Kodeksu albo polityk bezpośrednio do odpowiedniego pionu funkcyjnego Spółki oraz zachęcanie członków swojego zespołu do dokonywania zgłoszeń.

4. Zapewnianie, że nie dojdzie do podjęcia działań odwetowych

Wspieranie pracowników zgłaszających problemy, traktowanie ich wątpliwości w sposób poufny i pracę nad niezwłocznym rozwiązaniem sprawy. Przekazanie podległym pracownikom informacji na temat polityki „zakazu działań odwetowych” Smith+Nephew.

5. Uznanie wobec właściwego postępowania

Docenianie przykładów postępowania zgodnego z postanowieniami naszego Kodeksu, a także promowanie i zachęcanie do podobnych zachowań. Branie pod uwagę zachowań przy podejmowaniu decyzji dotyczących personelu.

6. Proaktywne usuwanie barier dla właściwego postępowania

Należy brać na siebie osobistą odpowiedzialność za zapewnianie warunków umożliwiających konsekwentne stosowanie najwyższych standardów uczciwości w swoim zespole.

Pytania dotyczące niniejszego Kodeksu albo polityk należy kierować pod adres: compliance2@smith-nephew.com

Zgłaszanie naruszeń

Zdajemy sobie sprawę z tego, że musimy zgłaszać wszystkie przypadki naruszenia postanowień niniejszego Kodeksu, o których się dowiemy. Niewywiązanie się z obowiązku zgłaszania stanowi naruszenie postanowień niniejszego Kodeksu. Każda osoba, która wykazuje się odwagą, by zgłosić potencjalny problem, pomaga chronić naszą reputację oraz reputację naszych pracowników i naszych klientów. Zgłoszeń można dokonywać w dowolny z niżej wymienionych sposobów.

Można skontaktować się z następującymi podmiotami:

- Dyrektorem ds. Compliance;
- Działem prawnym;
- Działem HR albo
- przełożonym.

Zapewniamy, że nie zostaną podjęte żadne działania przeciwko osobom, które w dobrej wierze zgłaszają faktyczne lub podejrzewane niewłaściwe postępowanie. Takie działanie samo w sobie stanowiłoby naruszenie naszych zasad. +

Można również odwiedzić witrynę internetową naszego Działu Compliance, aby dokonać poprzez nią zgłoszenia (<http://www.smith-nephew.com/compliance/report-a-concern/or>) albo uzyskać dostęp do wykazu numerów telefonów, z których można skorzystać w celu dokonania zgłoszenia.

Zgłoszeń można dokonywać anonimowo. Mogą występować okoliczności, w których konieczne będzie ujawnienie tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia. W takim przypadku jej dane będą chronione w najwyższym możliwym stopniu.





Smith+Nephew

Życie bez ograniczeń
(Life Unlimited)