

Notre Code de conduite et nos principes commerciaux

Obtenir des résultats de manière
responsable

Smith+Nephew

V4, mai 2026



Sommaire

Lettre du CEO	01	Collaboration	09
Introduction	02	Inclusion et appartenance	10
Notre voie vers la réussite	03	Engagement avec les HCP	11
Considération	04	Interaction avec le gouvernement	12
Environnement, Social et gouvernance	05	Engagement des Tiers/Approvisionnement Équitable	13
Hygiène, sécurité et environnement	05	Conflit d'intérêts-et Commerce international	13
Responsabilité Sociale d'Entreprise	05	Antitrust/Concurrence Loyale	13
Lutte contre les Pots-de-Vin, la Corruption et la Fraude	05	Communications externes / Réseaux sociaux	14
Recherche et Développement, Affaires Règlementaires, Qualité	06	Délit d'Initié	15
Promotion des Produits et Communications Scientifiques	06	Livres comptables, registres et gestion des documents	15 16
Confidentialité	07		16
Actifs de la Société	08	Courage	17
Informations Confidentielles	08	Prise de décision éthique	18
		Signalement des violations	19



Lettre du CEO

Chez Smith + Nephew, cela fait plus de 160 ans que nous sommes l'un des leaders de l'innovation dans le domaine des dispositifs médicaux. Le travail que nous faisons crée une réelle différence.

Pas seulement concernant le corps d'un individu, mais pour la personne dans son ensemble. Parce qu'à la fin de chaque intervention, il se passe quelque chose de spécial... Les patients retrouvent confiance en eux, ainsi que la liberté de vivre sans les restrictions qui les retenaient auparavant.

C'est notre privilège et notre responsabilité de faire partie de la vie des individus de cette manière. Et nous estimons qu'il incombe à quiconque travaillant pour nous (ou en notre nom) de partager cette responsabilité en maintenant notre réputation en matière d'intégrité et de conduite éthique.

Afin de préserver l'intégrité et la conduite éthique, parce que la durabilité de notre activité dépend de la bonne façon de faire les choses. En tant que société globale ayant des milliers d'employés, nous comptons les uns sur les autres pour prendre personnellement la responsabilité de faire ce qui est bon. Le souhait de faire du chiffre, de remporter un avantage concurrentiel ou de suivre une instruction ne doit jamais primer sur à notre engagement envers l'intégrité. Sans notre réputation, nous mettons en danger tout ce pour quoi nous avons travaillé si dur.

C'est pour cette raison que nous avons ce Code de Conduite et ces Principes Éthiques. Ils fournissent à chacun d'entre nous le cadre légal et éthique pour guider nos actions quotidiennes de manière à refléter notre Société et notre Culture.

Il ne suffit pas de nous conformer simplement à la loi, nous devons toujours nous comporter de manière éthique, même lorsque la loi n'est pas claire ou en cours d'élaboration.

C'est notre réputation qui nous a amené ici et qui fera notre force pour les 170 années à venir. Nous devons compter les uns sur les autres pour protéger notre réputation. Cela permettra d'assurer que de nombreuses autres personnes puissent se rétablir physiquement, avoir de nouveau confiance en elles et mener une Vie Sans Limites (Life Unlimited).

Sincères salutations,

Deepak Nath

Introduction

Nous avons pour objectif d'améliorer la vie des individus. En réparant leur corps et en leur redonnant de la confiance en eux, nous aspirons à libérer les individus de ce qui les retenait afin qu'ils puissent vivre sans limites.

Nous ne serions pas en mesure d'accomplir cela sans notre engagement envers l'intégrité, l'honnêteté et le professionnalisme.

Ces principes sont incarnés par les Piliers de notre Culture : Bienveillance, Collaboration et Courage.

Ces Piliers de notre Culture guident le comportement de chaque personne au sein de Smith + Nephew, quel que soit l'endroit où nous nous trouvons dans le monde.

Nous devons aussi tous suivre et comprendre les lois en vigueur, le présent Code ainsi que les politiques et procédures pertinentes de notre Société. Nos Représentants Tiers qui exercent des activités pour notre compte, directement ou indirectement, doivent également comprendre et respecter les lois en vigueur lors de l'exercice desdites activités.

De temps en temps, dans certaines régions, les lois, réglementations ou exigences commerciales locales peuvent être plus rigoureuses que les politiques exposées dans le présent Code. Dans ces cas, nous respectons des exigences les plus restrictives afin que notre comportement ne soit pas en deçà des normes attendues par les lois, réglementations ou exigences commerciales locales.

Nous savons que le non-respect de la loi entraîne des conséquences, notamment des sanctions financières, des condamnations pénales, un impact négatif sur notre réputation et l'impossibilité pour nos produits d'être remboursés par les pouvoirs publics ou de bénéficier d'une aide financière. Nous savons aussi que lorsque nous ne respectons pas le présent Code, nous pouvons être confrontés à une mesure disciplinaire, notamment un licenciement.

Nous avons tous la responsabilité de signaler toute violation réelle ou présumée du présent Code. En faisant connaître les problèmes potentiels, nous contribuons à protéger notre réputation, nos employés et nos clients.

Tout le monde a pour responsabilité de signaler des violations au présent Code. Vous pouvez faire connaître vos préoccupations à votre responsable, qui en informera les services d'entreprise pertinents, ou directement à votre service Conformité, RH ou Juridique. Nous avons aussi mis à disposition un canal de signalement géré en externe, où il est possible d'effectuer des signalements de manière anonyme.

Pour effectuer un signalement, rendez-vous sur : www.speakup.smith-nephew.com
www.speakup.smith-nephew.com



Notre voie vers la réussite



Notre mission **Life Unlimited** (La vie sans limites) est notre raison d'être et notre stratégie RISE est notre finalité. Notre Culture, nos Comportements ainsi que nos outils et processus d'amélioration continue constituent notre mode d'action. Ensemble, nous les appelons notre voie vers la réussite. C'est ainsi que nous mettons en œuvre notre stratégie, collectivement et individuellement, pour être meilleurs chaque jour pour nos clients et leurs patients.

Notre Culture



Bienveillance

Une culture inclusive fondée sur l'empathie, l'attention portée aux autres et la compréhension, envers nos collaborateurs, nos clients et nos patients.



Courage

Une culture de performance basée sur la responsabilisation, l'intégrité et l'engagement, qui encourage l'amélioration continue et l'innovation.



Collaboration

Une culture d'équipe fondée sur la confiance, l'unité, le respect et un état d'esprit résolument tourné vers l'amélioration continue. Travailler ensemble est la clé de notre réussite.

Nos comportements

Bienveillance envers nos clients

Nous agissons avec détermination et dans une logique orientée solutions afin de maximiser notre impact et l'accès des patients à nos solutions.



Bienveillance les uns envers les autres

Faire preuve d'attention, d'intention et d'encouragement les uns envers les autres.
Écouter activement, partager des retours constructifs et célébrer ensemble nos réussites.

Se responsabiliser

Un sens clair de la responsabilité, de l'engagement et de l'intégrité à tous les niveaux, au service de l'impact et d'une exécution efficace.



Réinventer

Nous faisons preuve d'audace et de courage dans notre ambition de réimaginer ce qui est possible pour S+N, pour nos clients et pour les patients.

S'améliorer chaque jour

Un état d'esprit d'amélioration continue profondément ancré dans notre ADN culturel, nous encourageant à simplifier constamment notre travail pour gagner en rapidité et en efficacité.



Réussir ensemble

Accélérer la croissance et les opportunités, tout en améliorant les résultats clients et patients grâce à une collaboration forte et efficace à l'échelle de l'entreprise.

+ Bienveillance (Care)

Etre bienveillant est un pilier de notre culture parce que lorsque les individus ressentent une véritable empathie et compréhension, nous croyons qu'ils peuvent accomplir des choses incroyables.

Notre Culture est définie par la compréhension et l'empathie. Pour les clients. Pour les patients. Pour nous tous. Nous prenons soin de nos employés en leur fournissant un environnement de travail sûr et sain, et en protégeant leur vie privée.

Nous prenons soin de nos clients et de nos patients en nous engageant à développer et à apporter des solutions innovantes, rentables et de haute qualité. Et nous prenons soin de nos communautés en les soutenant grâce à nos programmes sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise.



Environnement, social et gouvernance (ESG)

Nous nous engageons à gérer les impacts environnementaux, sociaux et économiques de notre entreprise. Nous nous approvisionnons auprès de fournisseurs responsables et nous nous assurons que nos activités sont conduites de manière à protéger l'environnement de façon proactive et à maximiser l'utilisation efficace des ressources. Il s'agit notamment de gérer et de minimiser les émissions de gaz à effet de serre et la consommation d'énergie, et d'encourager la biodiversité, la conservation des terres et l'absence de déforestation.

Hygiène, sécurité et environnement

Politique Hygiène, sécurité et environnement (HSE)

La société Smith & Nephew s'est engagée à mener ses activités de façon durable et socialement responsable en ce qui concerne la santé et la sécurité de nos employés ; l'environnement et autres éléments pouvant être affectés par nos activités, y compris les communautés dans lesquelles nous agissons.

Nous croyons que de bonnes pratiques et normes en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement vont de pair avec l'accomplissement d'excellents résultats commerciaux. Nous nous engageons également à offrir de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité à tous les employés, aux sous-traitants, aux visiteurs, aux clients et au public. Nous respectons les lois et réglementations pertinentes, et nous prenons des mesures pour réduire le risque.

Nous sommes tous tenus de nous comporter en toute sécurité, en suivant les procédures opérationnelles locales et les pratiques de travail sûres, et en empêchant la pollution et les dommages à l'environnement. Il est de la responsabilité de tous les employés et des personnes qui travaillent avec nous de respecter nos exigences en matière de santé, de sécurité et d'environnement. Il s'agit notamment de prendre des mesures pour éviter les accidents, d'être attentif à la sécurité et de signaler les dangers, les blessures ou les comportements ainsi que les pratiques susceptibles de causer des dommages.

Responsabilité Sociale d'Entreprise

[Politique de durabilité et de responsabilité sociale d'entreprise (RSE)].

Nous sommes déterminés à faire une différence dans les communautés où nous exerçons nos activités. Nous encourageons à participer et à soutenir les activités et organisations caritatives, éducatives et humanitaires.

Nous accomplissons cela en faisant des dons de produits, des dons jumelés, et en apportant notre soutien au temps consacré au bénévolat et aux activités de bien-être. Nous ne faisons pas de contributions d'entreprise aux partis politiques dans les marchés où nous exerçons nos activités. Nous sommes attachés aux droits de l'homme et n'avons recours à aucune forme de travail forcé, travail obligatoire ou travail des enfants. Nous respectons les exigences de la loi britannique sur l'esclavage moderne (UK Modern Slavery Act) et d'autres réglementations pertinentes sur l'esclavage moderne.

Lutte contre les Pots-de-Vin, la Corruption et la Fraude

Lutte contre les Pots-de-Vin, la Corruption et la Fraude [Politique d'interaction entre le HCP et les représentants du gouvernement] Nous menons nos activités avec intégrité. Nous reconnaissons que notre activité signifie parfois, à juste titre, d'offrir des éléments de valeur à des clients actuels ou potentiels, p. ex. des échantillons de nos produits ou des sessions de formation. Lors de ce processus, nous prenons en compte non seulement l'intention de nos actions, mais aussi la manière dont celles-ci pourraient être perçues par d'autres. Nous ne faisons pas de paiements indus, que ce soit directement ou par l'intermédiaire de tiers, même lorsque de tels paiements peuvent être considérés par certains comme des pratiques commerciales acceptées dans un pays ou une culture particulière.

Nous n'acceptons ni ne demandons aucun paiement irrégulier : les employés sont tenus de signaler toute demande ou toute offre de paiement irrégulière qui leur est faite. Nous respectons les exigences légales en vigueur, notamment les exigences des lois internationales, y compris la loi américaine sur les Pratiques de Corruption à l'Étranger (US Foreign Corrupt Practices Act), la Loi Britannique Relative à la Répression et à la Prévention de la Corruption (UK Bribery Act) et la Loi Britannique sur les Activités Financières Criminelles (UK Criminal Finances Act). Nos politiques sont conformes à la Convention des Nations Unies contre la Corruption.

Nous ne nous engageons pas dans la fraude, y compris en faisant de fausses déclarations ou des omissions trompeuses, en falsifiant des comptes ou d'autres documents, ou en trompant les fonds publics, afin d'obtenir un avantage ou un gain pour toute personne ou entité (y compris l'entreprise, un client ou soi-même). Nous ne tolérons pas les pots-de-vin, la corruption ou la fraude, qu'ils soient commis par des employés ou des tiers, même si cette insistance sur la conformité entraîne des pertes commerciales à court terme, des opportunités manquées ou des retards. Nous reconnaissons les avantages du rejet des pots-de-vin, de la corruption et de la fraude, y compris au sein de l'industrie dans son ensemble, pour la réputation de l'entreprise et ses relations avec les clients et les partenaires commerciaux.

Questions-Réponses

Q : « Un agent des douanes m'a dit qu'il pouvait faire passer nos produits plus rapidement à travers le processus douanier local moyennant un supplément de 1 000 \$ par mois. Est-ce que c'est acceptable ? »

R : « C'est un signal d'alarme potentiel que l'agent pourrait utiliser cet argent comme paiement de facilitation auprès des responsables locaux des douanes. Vous devez demander à l'agent d'expliquer à quoi correspond le paiement supplémentaire et de discuter de la question avec votre responsable local de la conformité avant d'entreprendre toute action. »

Paiement irrégulier

Un paiement indu désigne tout paiement financier ou avantage offert ou effectué de manière inappropriée dans le but d'obtenir ou de conserver des affaires ou d'obtenir un avantage indu pour la personne ou l'entité effectuant le paiement pour nous.

Il peut s'agir, par exemple, de toute chose de valeur fournie ouvertement ou non, en espèces ou en nature, y compris les pots-de-vin, cadeaux, dons, subventions, frais de divertissement, commissions ou tout arrangement commercial, remise, rabais ou location de matériel ne respectant ni le Code de conduite, ni ses politiques connexes. Vous devez considérer qu'un avantage financier ou autre au bénéfice d'un Fonctionnaire est irrégulier, à moins qu'il ne soit autorisé ou requis par la loi écrite en vigueur.

Paiement de facilitation

Paiement de facilitation désigne les paiements de petites sommes en vue de garantir ou d'accélérer la bonne exécution des tâches de routine d'un fonctionnaire.

Recherche et Développement Réglementation, Qualité

(Politique de qualité)

Nous nous engageons à développer et à fournir des solutions innovantes et rentables qui apportent de véritables bénéfices aux Professionnels de Santé et à leurs patients, en permettant d'améliorer les traitements, de faciliter et d'accélérer l'utilisation des produits, et de réduire les coûts sanitaires. Nous menons nos recherches de manière éthique et en conformité avec les normes internationales en vigueur.

Notre engagement envers la qualité nous rend, ainsi que nos fournisseurs, responsables de la livraison de produits exceptionnels. En accord avec notre Politique de Qualité, nous sommes dédiés à :

- Fournir des produits sûrs et efficaces qui répondent ou dépassent les attentes des clients
- Sans cesse améliorer l'efficacité du système de gestion de la qualité.
- S'assurer que la conformité est au cœur de toutes les réglementations applicables.
- Répondre aux besoins des parties prenantes en favorisant l'amélioration continue de la durabilité.

Notre politique est guidée par des objectifs communs, unissant notre entreprise sous les valeurs de Bienveillance, Collaboration et Courage.

Les employé.es et les tiers ont la responsabilité de soulever toute préoccupation concernant les produits et de signaler les problèmes dont ils ont connaissance. Il est facile de soumettre une plainte, il vous suffit de nous nous écrire : complaints@smith-nephew.com

Questions-Réponses

Q : « Une amie, sachant que je travaille pour S+N, m'a mentionné que sa mère avait récemment subi une opération de remplacement du genou avec un produit S+N. Elle a dit que sa maman ressent beaucoup de douleurs depuis l'opération et elle pense qu'il y a quelque chose qui ne va pas avec le produit. Je ne connais rien sur le secteur des genoux, mais ça m'étonnerait qu'il y ait un problème avec notre produit, alors, que dois-je faire ? »

R : « Les employés et les distributeurs sont responsables de signaler toute plainte concernant notre produit lorsqu'ils en prennent connaissance. Vous devez absolument envoyer l'information à l'équipe chargée des Réclamations. Celle-ci décidera des mesures à prendre. Vous pouvez soumettre une plainte à l'adresse complaints@smith-nephew.com »

Promotion des Produits et Communications Scientifiques

Nous pensons que des informations véridiques et non trompeuses sur nos produits sont essentielles pour la prise de décision des Professionnels de santé. Nous faisons la promotion de nos produits en fonction de l'étiquetage approuvé et nous fournissons des communications précises et honnêtes sur nos produits. Les informations promotionnelles sur les produits sont approuvées via le processus approprié de la Société. Nous accordons une attention particulière aux restrictions que les lois de chaque pays imposent à la commercialisation de nos produits et prenons des mesures pour encourager l'exactitude et éviter les fausses déclarations concernant nos produits, qui pourraient être considérées comme trompeuses et frauduleuses.

Nous tenons nos clients informés des utilisations, de la sécurité, des contre-indications et des effets secondaires de nos produits et, le cas échéant, de leurs caractéristiques et exigences opérationnelles.

Les informations que nous fournissons sont en ligne avec l'ensemble global de connaissances scientifiques disponible sur les produits concernés. Les articles portant sur les études dont la titularité est le promoteur respectent les normes établies sur la titularité et les communications appropriées sont faites si l'auteur a reçu un financement ou autre soutien de la part de Smith + Nephew.

Questions-Réponses

Q : « Une amie qui sait que je travaille pour S+N a mentionné que sa mère avait récemment subi une opération de remplacement du genou avec un produit S+N. Que devrais-je faire ? »

R : « Ce scénario présente un risque de fraude par fausse représentation (ce qui pourrait avoir un impact sur vous, le vendeur et l'entreprise). Vous devez signaler la situation à votre Responsable Conformité local avant de prendre toute mesure.»

Protection des Données

[Politique de confidentialité](#) ; [Politique en matière d'intelligence artificielle](#)

Dans le cadre du cours normal des activités, nous pouvons avoir accès à des Données Personnelles de nos employés, de nos fournisseurs, de nos clients et de leurs patients. Nous nous engageons à traiter les informations personnelles (PI) de manière appropriée.

Nous traitons les Données Personnelles conformément aux lois applicables et de manière transparente. Nous ne collectons que des Données Personnelles dont nous avons besoin pour répondre à un besoin commercial défini et nous ne les utilisons pas à d'autres fins. Nous veillons à ce que les informations personnelles (PI) que nous collectons soient exactes, tenues à jour et supprimées conformément à nos [normes d'exécution, de gestion et de conservation des documents](#). Nous stockons et partageons les PI de manière sécurisée, en limitant l'accès uniquement aux personnes qui en ont besoin. Nous comprenons qu'il est important de signaler immédiatement les violations de données suspectées ou avérées à la ligne Speak Up ou à l'adresse privacy@smith-nephew.com

Pour des conseils sur les questions relatives à la protection des données, contactez privacy@smith-nephew.com



Données Personnelles

Une Données Personnelles désigne toute information qui se rapporte à une personne existante, directement ou indirectement identifiable à partir de ces données, que ce soit de manière séparée ou en association avec d'autres informations disponibles.

Questions-Réponses

Q : « Je suis représentant(e) et une infirmière m'a envoyé une étude de cas sur les soins des plaies. Le nom du patient est indiqué dans le rapport de l'étude. Que devrais-je faire ? »

R : « Étant donné qu'il s'agit d'une violation potentielle des données, vous devez signaler cela immédiatement à la ligne Speak Up ou à privacy@smith-nephew.com. L'équipe de protection des données aidera ensuite l'entreprise à prendre les mesures correctives. »

Questions-Réponses

Q : « Dans le cadre du processus de révision des salaires, j'ai envoyé des augmentations suggérées pour les membres de mon équipe à mon responsable pour examen. Après avoir envoyé l'email, je me suis rendu compte que je l'avais envoyé à une personne portant le même prénom, mais pas à mon responsable. Que devrais-je faire ? »

R : « Rappelez immédiatement le message et, si le rappel ne fonctionne pas, contactez le destinataire pour lui demander de supprimer complètement le message de son système. Comme il s'agit d'une potentielle violation de données, vous devez le signaler immédiatement via la ligne Speak Up ou à l'adresse privacy@smith-nephew.com. L'équipe de protection des données aidera ensuite l'entreprise à mettre en place les mesures correctives nécessaires. »

Actifs de la Société

[Politique de sécurité de l'information](#) ; [Politique d'utilisation acceptable](#) ; [Politique de lutte contre la corruption et la fraude](#) ; [Politique en matière d'IA](#). Nous avons tous la responsabilité d'être les meilleurs propriétaires de notre entreprise. Nous protégeons et/ou utilisons tous judicieusement les actifs de la Société, notamment nos équipements (y compris les ordinateurs, les téléphones et les appareils électroniques), les installations, les données, les systèmes, l'argent et la propriété intellectuelle. Nous prenons les précautions nécessaires pour prévenir les cyberattaques sur les actifs de la Société, notamment en faisant preuve de prudence pour éviter l'hameçonnage et d'autres escroqueries.

Nous n'utilisons pas les actifs de la Société pour des communications qui enfreignent le présent Code (par ex., pour communiquer toute blague ou déclaration inappropriée, sexuellement explicite, désobligeante ou autrement offensante, ou mener des affaires pour une autre organisation). L'utilisation occasionnelle des biens de l'entreprise à des fins personnelles est acceptable tant qu'elle n'interfère pas avec l'exécution de nos fonctions ou les activités de l'entreprise.

Nous n'utilisons pas frauduleusement les biens de l'entreprise, y compris, mais sans s'y limiter, l'argent, les stocks, les logiciels ou la propriété intellectuelle, à des fins personnelles ou à d'autres fins inappropriées.

Nous mettons en œuvre des solutions d'intelligence artificielle (IA) de manière transparente et éthique afin de promouvoir des résultats positifs dans le respect des lois et réglementations applicables. Nous prenons en compte l'impact potentiel des solutions d'IA sur les individus, les communautés et la société.

Q : « Je veux terminer quelques travaux à la maison et je n'ai pas d'ordinateur portable. Puis-je envoyer par e-mail les documents pertinents sur mon compte de messagerie personnel afin de pouvoir travailler de chez moi ? »

Questions-Réponses

R : « Il n'est pas acceptable d'envoyer des documents de l'entreprise vers des comptes de messagerie personnels. Si vous devez travailler à domicile, il est recommandé de parler à l'équipe informatique pour demander l'utilisation d'un ordinateur portable. »

Informations Confidentielles

[Politique de confidentialité](#) ; [Politique de sécurité de l'information](#) ; [Politique d'utilisation acceptable](#) ; [Normes d'exécution, de gestion et de conservation des documents](#) ; [Politique de classification des données](#) ; [Politique en matière d'IA](#)

Tout le monde a le devoir de protéger les Informations Confidentielles de Smith + Nephew et de les utiliser uniquement dans le cadre des activités de Smith + Nephew (et non, par exemple, à des fins d'avantage personnel ou d'enrichissement). Cela s'applique même après la fin de la relation de la personne avec Smith+Nephew. Nous traitons la propriété intellectuelle comme une information confidentielle et nous n'utilisons que les canaux de communication approuvés pour les communications liées à l'entreprise. Nous utilisons les technologies d'intelligence artificielle de manière responsable et nous n'exposons pas les informations confidentielles de Smith + Nephew lors de l'utilisation de l'intelligence artificielle. Nous utilisons les technologies de l'IA de manière responsable.

Questions-Réponses

Q : « Je dois créer un programme de marketing pour un lancement de produit à venir. Puis-je entrer les détails du produit dans ChatGPT pour générer une proposition de plan de lancement ? »

R : « Non. Vous ne devez pas entrer les informations confidentielles de Smith+Nephew, y compris les détails confidentiels sur les produits et les lancements, dans des solutions externes d'IA générative telles que ChatGPT. Les Informations Confidentielles deviendraient ainsi accessibles au public. »

Les informations confidentielles

désignent les documents, supports, données et autres informations confidentielles, secrets et exclusifs, sous forme tangible ou intangible, liés à Smith+Nephew et à ses activités, ainsi qu'aux clients, fournisseurs, investisseurs et autres tiers associés existants et potentiels. Les exemples comprennent, sans s'y limiter, les brevets non publiés, les listes de clients, les détails des contrats, les idées commerciales futures, le savoir-faire, les prévisions financières et les secrets commerciaux.

Q : « Un employé du service des achats d'un hôpital m'a demandé de lui envoyer notre proposition de prix pour un prochain appel d'offres. Ils m'ont demandé de le leur envoyer via WhatsApp, car ils n'ont pas accès à leur compte de messagerie institutionnel. Cela est-il acceptable ? »

R : « Non. WhatsApp n'est pas approuvé pour les communications professionnelles et ne peut pas être utilisé pour communiquer des informations confidentielles à des parties externes. Toutes les communications avec les clients et les fournisseurs doivent se faire par e-mail et être conservées conformément à nos **Normes d'exécution, de gestion et de conservation des documents** »

+ Collaboration

La Collaboration est un pilier de notre culture parce que briser les silos et créer un sentiment d'unité peut donner lieu à d'incroyables accomplissement.

Pour nous, une belle culture repose sur le travail d'équipe, la confiance et le respect mutuel. Et nous montrons ces caractéristiques de multiples façons, notamment comment nous nous conduisons les uns avec les autres, avec les clients et avec les tiers, et la façon dont nous gérons les livres comptables, les registres et les conflits d'intérêts.



Inclusion et appartenance

Nous nous engageons à intégrer l'inclusion, la diversité et l'équité dans l'ensemble de notre organisation en favorisant et en entretenant une culture inclusive et équitable, qui place l'appartenance au centre de ses préoccupations, afin que nos employés puissent s'épanouir et réaliser pleinement leur potentiel, tout en contribuant à notre croissance continue. Nous accueillons et célébrons les parcours, idées, perspectives et contributions uniques de chaque individu, et nous créons un environnement de travail où chacun peut être soi-même. Nous cherchons à attirer, développer et retenir des personnes talentueuses, et nous recrutons et promouvons les employés uniquement sur la base de leurs qualifications et de leur capacité à exercer le poste. Nous ne tolérons pas la discrimination et assurons l'égalité des chances sur la base du mérite.



Engagement des Professionnels de Santé (HCP)

[Politique de lutte contre la corruption, les pots-de-vin et la fraude](#) ; [Politique des pratiques commerciales](#)

Nos interactions avec les professionnels de santé sont essentielles pour assurer l'utilisation sûre et efficace de nos produits, ainsi que pour le développement et l'octroi de nouveaux produits et services aux patients. Nous sommes fiers d'apporter notre soutien au perfectionnement des chirurgiens et du personnel infirmier en leur proposant une formation professionnelle et une éducation sur nos produits et techniques. Nous nous engageons à mener nos interactions avec les professionnels de santé (HCP) de manière ouverte, équitable et transparente. Nous respectons la relation médecin-patient, et nous croyons que les décisions cliniques doivent être prises dans le meilleur intérêt du patient.

Nous n'utilisons pas nos interactions avec les professionnels de santé pour récompenser l'utilisation, les recommandations ou l'achat de produits. Nous respectons les exigences des codes de conduite de l'industrie dans les marchés où nous opérons. Nous croyons en l'importance de la transparence dans les interactions entre l'industrie et les professionnels de santé, et nous déclarons les détails de nos transactions en conformité avec les exigences internationales en matière de transparence.

Professionnel de Santé ou Prestataire de Santé

Un Professionnel de Santé ou un Prestataire de Santé ou PDS désigne des individus ou des entités qui sont en position d'acheter, de louer, de conseiller, d'utiliser ou de prescrire les produits ou services de la Société ou d'en organiser l'achat ou la location. Les exemples incluent, mais ne sont pas limités à, les médecins, les assistants médicaux, les infirmières, les pharmaciens, les directeurs médicaux, les enquêteurs, les chercheurs, les représentants commerciaux employés par un client, les éducateurs professionnels, les hôpitaux, les centres chirurgicaux ambulatoires, les organisations d'achats groupés, les organisations de soins gérés, les assureurs, les employeurs, les grossistes et toute personne employée par de telles entités ayant la responsabilité ou l'autorité d'acheter, de prescrire, de recommander, d'influencer ou d'organiser l'achat ou la vente d'un produit ou service de l'entreprise.

Questions-Réponses

Q : « Un professionnel de santé (HCP) avec qui je travaille étroitement m'a demandé si nous pouvions offrir un stage non rémunéré à son fils. Que puis-je faire ? »

R : « Donnez au professionnel de santé les coordonnées de votre département des ressources humaines local ou recommandez-lui de visiter [http:// www.smith-nephew.com/careers/](http://www.smith-nephew.com/careers/). Son fils doit postuler directement pour les postes qui l'intéresse et vous ne pouvez pas être impliqué dans le processus. Lors du processus de candidature, il devra divulguer que sa mère est un professionnel de santé afin que le potentiel conflit d'intérêt puisse être évalué. »

Questions-Réponses

Q : « L'un de mes clients est un orateur très captivant et je pense qu'il serait excellent pour éduquer les autres sur nos produits. Comment puis-je lui faire signer un contrat de consultant ? »

R : « C'est à l'équipe chargée de l'éducation médicale de décider à quels professionnels de santé avoir recours en qualité de consultants pour les activités éducatives. Vous pouvez partager les coordonnées du professionnel de santé avec votre équipe locale d'Éducation Médicale, qui décidera de manière indépendante si elle souhaite engager le professionnel de santé en tant que consultant. Vous devez indiquer clairement au professionnel de santé que vous ne jouez aucun rôle dans la décision d'y avoir recours. »



Interactions avec les Autorités

[Lutte contre les Pots-de-Vin, la Corruption et la Fraude ; Politique sur les interactions avec les professionnels de santé et les responsables gouvernementaux](#) : nous sommes parfois soumis à des inspections et/ou des audits par des organismes gouvernementaux. Nous coopérons pleinement avec toutes les équipes d'inspections/audits. Nous ne faisons pas d'obstruction ni ne trompons les inspecteurs, et nous ne supprimons ni ne modifions les documents qui sont pertinents pour leur inspection/audit. Nous ne nous servons pas de nos interactions avec les fonctionnaires pour récompenser ou influencer les décisions relatives à nos activités.

Fonctionnaire

- Toute personne occupant une fonction législative, administrative ou judiciaire de quelque nature que ce soit, qu'elle soit nommée ou élue, pour un pays ou un territoire.
- Toute personne agissant en qualité officielle au nom d'un gouvernement ou de tout département, agence ou organisme d'un gouvernement.
- Tout fonctionnaire ou agent d'une organisation internationale publique, telle que

l'Organisation Mondiale de la Santé ou les Nations unies.

- Tout fonctionnaire ou agent d'un parti politique ou une personne agissant à titre officiel au nom d'un parti politique ; et/ou
- Tout candidat à une fonction politique.

Un employé ou consultant d'un hôpital ou établissement public peut être considéré comme un fonctionnaire du gouvernement en vertu de certaines lois.

Engagement des Tiers/Approvisionnement Équitable

[Politique de lutte contre la corruption, les pots-de-vin et la fraude](#) ; [Politique de durabilité et de responsabilité sociétale des entreprises](#) ; [Guide des tiers pour travailler avec Smith+Nephew](#)

Nous permettons aux tiers qu'ils se livrent à une concurrence loyale pour les affaires. Nous sélectionnons les tiers sur la base de leurs qualifications, leur fiabilité et le respect des lois en vigueur et de nos valeurs.

Nous prenons toutes les mesures raisonnables pour sélectionner des partenaires qui s'engagent à respecter la loi et qui adoptent un comportement éthique. Nous travaillons avec des tiers qui observent des principes éthiques et des normes cohérentes avec les nôtres sur le plan de la santé, de la sécurité, du social et environnemental. Nous nous engageons à nous approvisionner en matériaux auprès de fournisseurs responsables. Nous effectuons une due diligence auprès des fournisseurs afin de vérifier l'origine, la traçabilité et la chaîne d'approvisionnement des minéraux en conflit.

Commerce International

Nous mettons en œuvre des politiques et des procédures conçues pour assurer la conformité avec les lois et les réglementations sur le contrôle du commerce international (y compris les programmes sur les sanctions applicables) dans les territoires soumis à des sanctions. Nos politiques et nos procédures comprennent des processus de vérification raisonnable et de sélection pour les transactions effectuées dans les territoires qui sont soumis à des programmes de sanctions applicables.

Code de Conduite et Principes Éthiques de Smith + Nephew

Conflits d'Intérêts

Politique relative aux conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsque les intérêts personnels ne sont pas en accord avec les intérêts de la Société. Les exemples incluent les relations personnelles entre un responsable et son employé, ou un employé ayant un intérêt personnel ou financier auprès d'un tiers travaillant avec Smith+Nephew.

Ces deux scénarios pourraient présenter un conflit d'intérêts.

Nous devons également éviter les activités qui pourraient sembler constituer un conflit d'intérêts, et tout conflit d'intérêts potentiel doit être divulgué à la Direction, aux Ressources Humaines ou à la Conformité. Le fait de donner et de recevoir des cadeaux peut constituer un conflit d'intérêts. Nous ne sollicitons jamais de cadeaux ou d'invitations de la part de tiers. Les employés peuvent accepter des cadeaux ou des invitations non sollicités de tiers uniquement lorsqu'ils sont occasionnels, modestes et appropriés pour une relation d'affaires. Nous pouvons offrir de l'hospitalité ou des cadeaux à des fournisseurs/vendeurs lorsque ceux-ci sont raisonnables, conformes aux lois applicables et aux codes de conduite de l'industrie, et dans un but commercial légitime. Des règles spécifiques s'appliquent aux prestations d'accueil et aux cadeaux fournis aux professionnels de santé et aux fonctionnaires.

Questions-Réponses

Q : « Mon cousin possède un distributeur de dispositifs médicaux dans mon territoire. Je suis convaincu qu'il fait du bon travail. Puis-je l'engager pour distribuer nos produits ? »

R : « Il s'agit d'un potentiel conflit d'intérêt, car les individus pourraient penser que vous avez nommé le distributeur en raison de votre relation familiale plutôt que pour les bonnes raisons. Vous pouvez recommander le distributeur à votre responsable hiérarchique et aux personnes responsables de la prise des décisions relatives aux nouveaux distributeurs, mais vous devez leur faire savoir votre lien familial avec cette société. Vous ne pouvez être impliqué dans aucune décision concernant l'utilisation de cette entreprise et, si d'autres décident de les nommer, d'autres mesures peuvent être prises pour réduire le conflit d'intérêts. Par exemple, il ne sera peut-être pas autorisé à travailler dans votre périmètre. »

Questions-Réponses

Q : « Un nouveau fournisseur avec lequel je travaille m'a envoyé un panier de fruits pour célébrer une fête nationale. Devrais-je le lui renvoyer ? »

R : « Étant donné qu'il s'agit d'un cadeau modeste et non sollicité, nous ne nous attendons pas à ce que vous le rendiez. Toutefois, nous vous recommandons de partager la corbeille de fruits avec vos collègues. »

Antitrust/Concurrence Loyale

[\[Politique des pratiques commerciales ;
Politique de lutte contre la corruption, les pots-de-vin et la fraude\]](#)

Nous nous engageons à promouvoir une concurrence loyale à l'échelle mondiale et cherchons à gagner des clients en développant et en améliorant nos propres produits et services, et en les distinguant de ceux de nos concurrents. Nous traitons équitablement les clients, les fournisseurs et les concurrents.

Nous cherchons à nouer et à renforcer nos relations avec les organismes de réglementation, afin de renforcer notre réputation en tant que partenaire d'affaires fiable et crédible.

Questions-Réponses

Q : Une infirmière m'a donné une liste des prix que nos principaux concurrents facturent à son hôpital. Je n'ai pas demandé à avoir le document. Puis-je le communiquer à notre équipe locale chargée de facturation ? »

R : « Non. Informez l'infirmière que vous n'êtes pas autorisé à détenir ce document. Renvoyez-le ou détruisez-le, et informez le Service Juridique ou à la Conformité de l'incident. »

Q : « Lors d'une réunion locale d'orthopédie, un représentant commercial d'un concurrent a suggéré que nous puissions tous deux atteindre nos objectifs de vente si nous partageons équitablement les hôpitaux de notre territoire. Il a suggéré de concentrer ses ventes sur les hôpitaux A, B et C tandis que je me concentrerais sur les hôpitaux X, Y et Z. J'ai répondu à mon concurrent que cette pratique n'était pas autorisée. Dois-je faire autre chose ? »

Questions-Réponses

R : « Vous avez pris la bonne décision. C'est un exemple de partage des marchés, et ceci n'est pas autorisé. Même si vous n'avez pas donné suite aux propositions du concurrent, vous devez absolument signaler le problème au Service Juridique ou à la Conformité. »



Communications externes

[Politique de communication](#) [Politique sur les réseaux sociaux](#) [Politique de lutte contre la corruption, les pots-de-vin et la fraude](#). Nous nous engageons à fournir des informations exactes et fiables à nos parties prenantes. Ceci inclut les clients, les investisseurs, les analystes financiers, le gouvernement et les organismes de réglementation, ainsi que les membres du grand public, par le biais des médias et des réseaux sociaux. Nous reconnaissons que des déclarations fausses faites aux parties prenantes peuvent être considérées comme frauduleuses si elles sont faites de manière malhonnête, dans l'intention de favoriser l'entreprise ou soi-même et/ou de causer un préjudice à autrui.

Toutes les communications publiques, y compris les communiqués de presse, publications, discours, recommandations et autres déclarations que nous faisons, sont honnêtes, exactes, opportunes et représentatives des faits.

Nous assurons la cohérence et l'exactitude des messages en autorisant uniquement les personnes désignées à répondre aux questions des médias, des analystes financiers, des investisseurs ou à publier des déclarations via les canaux de médias sociaux du Groupe. Toutes ces questions doivent être adressées à SNCommunication@smith-nephew.com

Réseaux sociaux

Les employés et les sous-traitants ne peuvent pas publier sur les réseaux sociaux au nom de la Société, sauf s'ils sont autorisés à le faire. Faites preuve de prudence lorsque vous postez sur des sites de réseaux sociaux personnels. Si votre lien avec Smith + Nephew est connu, alors les informations que vous publierez pourraient avoir un impact négatif sur la réputation de la Société. Ne postez pas de photos ou de commentaires offensants. Ne partagez jamais d'informations confidentielles ou sensibles d'un point de vue commercial sur vos réseaux sociaux, comme les performances des produits ou de la Société, les chiffres des ventes, les développements de produits, etc.

Questions-Réponses

Q : « Une infirmière que je suis sur Facebook a fait des commentaires sur un produit Smith+Nephew. Puis-je lui répondre pour effectuer des rectifications ? »

R : Non. Veuillez transmettre les détails du poste (faites une capture d'écran) à l'équipe de la communication d'entreprise. Elle répondra si nécessaire. »

Questions-Réponses

Q : « J'ai participé à un événement de bénévolat avec mon équipe. Puis-je publier un post sur mon compte de réseaux sociaux personnel ? »

R : « Oui. Nous encourageons les employés à agir en tant que défenseurs de la Société sur Internet, par exemple en parlant des événements d'équipe. Souvenez-vous de ne partager aucune information susceptible d'avoir un impact sur la réputation de la Société. »



Délit d'Initié

Nous protégeons les Informations Confidentielles sur la Société et respectons les lois pertinentes sur les valeurs mobilières. Nous reconnaissons que lorsque nous avons accès à des informations confidentielles susceptibles d'affecter le prix des actions de Smith+Nephew, il est contraire à ce Code et aux politiques connexes de l'entreprise de négocier des actions de Smith+Nephew ou d'encourager d'autres personnes à négocier ces actions.

Livres Comptables, Registres et Gestion des Documents

[\[Normes de gestion, d'exécution et de conservation des documents ; Politique de lutte contre la corruption, les pots-de-vin et la fraude\]](#)

En tant que Société cotée en bourse, nous sommes tenus de respecter diverses lois et réglementations, et les règles des autorités de contrôle financier et des bourses où nos actions se négocient. Nous nous engageons à tenir des registres comptables exacts, des rapports financiers cohérents et des contrôles financiers internes efficaces. Nous reconnaissons que faire délibérément de fausses déclarations concernant les affaires de l'entreprise ou maintenir sciemment des registres financiers inexacts pourrait être considéré comme frauduleux.

Nos registres comptables et documents justificatifs sont destinés à décrire de façon fidèle nos transactions sous-jacentes pour en faire ressortir la véritable nature, et à respecter les normes comptables applicables. Tous les employés ont la responsabilité de comprendre et de respecter les exigences de conservation des documents relatifs à leur fonction et leur emplacement.



+ Courage

C'est le Courage qui nous donne notre esprit d'entreprise. C'est aussi ce qui nous donne la confiance nécessaire pour concrétiser les pensées innovantes.

Le Courage, c'est ce qui fait que chacun d'entre nous se responsabilise, se comporte de manière éthique et avec intégrité. Et le Courage est ce qui nous pousse à prendre des responsabilités et à nous exprimer lorsque nous voyons quelque chose qui ne correspond pas au présent Code, à notre Société ou à notre Culture.



Prise de Décision Éthique

Le présent Code de Conduite et les politiques connexes peuvent ne pas couvrir toutes les situations auxquelles nous sommes confrontés et ne remplacent pas notre responsabilité individuelle de faire preuve de jugement et de bon sens. En plus de connaître et comprendre ce Code ainsi que les politiques et procédures pertinentes de l'entreprise liées à son rôle, chaque employé est responsable d'agir de manière cohérente avec notre culture. Lorsque nous prenons une décision sur une nouvelle situation, nous nous demandons :

Puis-je le faire ?

- Existe-t-il des lois ou des politiques qui guiderait la décision ?
- Est-ce en adéquation avec notre culture d'entreprise et nos attentes ?
- Que dit le Code concernant la situation ?

Dois-je le faire ?

- Quelqu'un pourrait-il être affecté par vos actions ?
- Vos actions pourraient-elles être mal interprétées ?
- La décision est-elle dans les meilleurs intérêts de la Société ?

Responsabilités des Responsables

Les Responsables sont chargés de renforcer notre Culture et d'assurer que le Code est entièrement intégré au sein de la Société par les actions suivantes :

1. Encadrer les équipes sur la bonne chose à faire

Discutez de notre Culture et de notre Code ainsi que des politiques pertinentes avec chacune de vos équipes. Assurez-vous que votre équipe s'acquitte de ses obligations relatives nos politiques, par exemple en identifiant les risques, en obtenant les approbations appropriées.

2. Encouragez la diversité des points de vue et les communications engageantes, ouvertes et transparentes

Créez un environnement où les individus se sentent à l'aise pour apporter leur contribution, contester ou faire part de leurs préoccupations.

3. Signaler rapidement toutes les violations

Signalez toute violation potentielle ou réelle de notre Code ou de nos politiques directement au service compétent de la Société et encouragez votre équipe à effectuer des signalements.

4. Assurer qu'il n'y a pas de représailles

Apportez votre soutien aux employés qui soulèvent des préoccupations, traitez les en toute confidentialité et travaillez à une résolution rapide. Communiquez clairement la politique sur l'absence de représailles de Smith + Nephew aux personnes que vous supervisez.

5. Reconnaître les bons comportements

Saluez les exemples qui sont en conformité avec notre Code et nos Comportements Gagnants, et félicitez et encouragez tout comportement similaire. Assurez-vous de tenir compte des comportements lors des prises de décision.

6. Supprimer de manière proactive les obstacles à faire ce qui est juste

Assumez personnellement la responsabilité de vous assurer que les conditions requises sont réunies pour que les normes d'intégrité les plus élevées soient appliquées de manière cohérente au sein de votre équipe.

Si vous avez une question concernant le présent Code, contactez Compliance2@smith-nephew.com

Signalement des violations

Nous savons que nous devons signaler toute violation au présent Code dont nous avons connaissance. Le défaut de signalement constitue une violation du Code. En ayant le courage de sensibiliser aux problèmes potentiels, nous aidons à protéger notre réputation, nos employés et nos clients. Vous pouvez établir un rapport de signalement de l'une des manières suivantes.

Vous pouvez contacter :

- Un Responsable de la Conformité ;
- Le Service juridique ;
- Le Service des RH ; ou
- Votre responsable

Nous nous assurerons qu'aucune mesure ne sera prise à l'encontre d'une personne qui signale, de bonne foi, une faute professionnelle réelle ou soupçonnée. Une telle mesure constituerait, en elle-même, une violation de notre politique.

Vous pouvez également visiter notre site web de conformité pour faire un signalement en ligne à l'adresse suivante : [Speak Up](#) ou consulter la liste des numéros de téléphone que vous pouvez utiliser pour faire un signalement.

Vous pouvez signaler une violation de manière anonyme. Dans certaines circonstances, nous pouvons être obligés de révéler l'identité de l'auteur du rapport. Dans ce cas, nous protégerons les informations concernées dans la mesure du possible.



A large blue abstract shape is in the top left corner, and a large yellow abstract shape is in the top right corner, both partially cut off by the edges of the page.

Smith+Nephew

Life Unlimited (La vie sans limites)