

Smith+Nephew

Obtenir des résultats de manière responsable

Notre Code de conduite et nos principes commerciaux



Contenu

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 fait une réelle différence. Pas seulement sur 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 gens de cette manière. Et 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, car la durabilité de nos activités dépend de notre façon de bien 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 s'impose. Le souhait de faire du chiffre, de remporter un avantage concurrentiel ou de suivre un ordre ne doit jamais faire obstacle 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 amenés ici et qui fera notre force pour les 160 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,

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized cursive letters that appear to read 'Nez Deepak'. The signature is fluid and professional.

Nez Deepak

Introduction

Nous avons pour objectif d'améliorer la vie des gens. En réparant leur corps et en leur redonnant confiance en eux, nous aspirons à libérer les gens 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 inclus dans les Piliers de notre Culture : Prendre Soins (Care), la Collaboration et le Courage. Ces Piliers de notre Culture guident le comportement de chaque personne chez 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 l'ensemble d'exigences plus restrictif afin que notre comportement ne soit pas en deçà des normes attendues par les lois, réglementations ou exigences commerciales locales.

Nous savons qu'il y a des conséquences au non-respect de la loi, notamment des pénalités financières, des condamnations pénales et le fait que nos produits ne puissent plus prétendre au remboursement du gouvernement ou à d'autres programmes. Nous savons aussi que lorsque nous manquons à respecter 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 la 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 : <http://www.smith-nephew.com/compliance/report-a-concern/>

Nos engagements



Notre objectif

Une vie sans limite

Notre culture



Compréhension

Une culture d'empathie et de compréhension de nos collaborateurs, de nos clients et de nos patients



Courage

Une culture de la formation continue, de l'innovation et de la responsabilité



Collaboration

Une culture fondée sur la confiance et le respect mutuels et sur l'appartenance

Nos engagements

Répondre aux besoins de nos clients

Comprendre les besoins de nos clients. Leur apporter systématiquement les produits et services dont ils ont besoin, quand ils en ont besoin, à chaque fois

Faire preuve d'empathie

Être authentiques, respectueux et transparents. Savoir écouter, chercher à comprendre et adapter notre réponse de façon appropriée

Se développer et se perfectionner

Favoriser votre propre développement et celui de vos équipes. Partager un feed-back honnête, apporter un coaching et un soutien, et célébrer les progrès

Prendre l'initiative

Saisir les opportunités et prendre des risques mesurés. Signaler les problèmes et élever des objections de manière respectueuse en vue d'améliorer notre entreprise

Se responsabiliser

Définir les priorités et les indicateurs KPI associés. Assumer la responsabilité de vos décisions, actions et résultats

Apprendre et s'adapter

Tirer les enseignements des succès et des échecs. Être courageux, remettre en question et rester ouverts au changement. Essayer de nouvelles choses et célébrer nos réussites

Faire preuve d'inclusivité

Apprécier la différence et favoriser la diversité et les communications ouvertes. Toujours encourager et respecter les différents points de vue

Instaurer la confiance

Agir avec intégrité, honnêteté et méthode. Respecter nos engagements et tenir nos promesses

Trouver des solutions

Travailler ensemble pour s'attaquer aux causes profondes des problèmes. Avoir des conversations difficiles et prendre des décisions. Agir dans le meilleur intérêt de notre entreprise

+ Le Soins

Prendre Soins est un pilier de notre culture parce que lorsque les gens 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. Les uns envers les autres. 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.

Durabilité

Nous nous engageons à gérer les impacts environnementaux, sociaux et économiques de notre entreprise. Nous nous approvisionnons auprès de fournisseurs responsables et nous assurons que nos activités sont conduites de manière à protéger l'environnement de façon proactive et à maximiser l'utilisation efficace des ressources.

Lire la suite :

➤ *Politique de durabilité et de responsabilité sociale d'entreprise (RSE)*

Hygiène, sécurité et environnement

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, les sous-traitants, les visiteurs, les clients et le 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 prendre des mesures afin d'éviter les accidents, d'être attentifs 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

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 faisons 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).

Lire la suite :

➤ *Politique de durabilité et de responsabilité sociale d'entreprise (RSE)*

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

Nous menons notre activité avec intégrité. Nous reconnaissons que notre activité signifie parfois, à juste titre, d'offrir des choses ayant une valeur à des clients actuels ou potentiels, par exemple, des échantillons de nos produits ou des sessions de formation. Ce faisant, nous ne tenons pas seulement compte de l'intention de nos actes, mais de la façon dont nos actes pourraient être perçus par les autres, et nous ne faisons pas de paiements irréguliers, soit directement, soit via des tiers, même lorsque ces paiements peuvent être considérés par certains comme une pratique commerciale acceptée dans un pays ou une culture donné(e).

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). Nous n'effectuons pas de paiements de facilitation.

Lire la suite :

➤ *Politique anti-corruption*

Questions-Réponses

Q : « Un agent des douanes m'a dit qu'il pouvait accélérer le processus des douanes locales pour le déplacement de nos produits contre 1000 \$ de plus chaque mois. Est-ce que c'est possible ? »

R : « Ceci est une potentielle alerte que l'agent utiliserait l'argent en tant que paiement de facilitation pour les fonctionnaires des douanes locales. Vous devez demander à l'agent d'expliquer à quoi est destiné le paiement supplémentaire et en parler à votre Responsable Local de la Conformité avant de faire quoi que ce soit. »

Paiement irrégulier

On entend par paiement irrégulier tout paiement ou avantage financier offert ou effectué de façon irrégulière dans le but d'obtenir ou de conserver un contrat ou pour obtenir un avantage indu pour la personne physique ou morale effectuant le paiement pour nous. 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. Les paiements irréguliers peuvent concerner, par exemple, toute chose de valeur fournie, ouvertement ou non, en espèces ou en nature, y compris les pots-de-vin, financements occultes, cadeaux, dons, subventions, prestations d'accueil, commissions ou toute convention commerciale, tout escompte, toute remise ou tout prêt de matériel, qui ne respecte pas le présent Code ou ses procédures connexes.

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, Affaires Règlementaires, Qualité

Nous nous engageons à développer et à fournir des solutions innovantes et rentables qui apportent de véritables bénéfices aux Professionnels de Santé (PDS) 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.

Nos produits sont conçus afin d'être sûrs et fiables pour l'utilisation à laquelle ils sont destinés. Nous soutenons les pratiques professionnelles responsables qui protègent les patients, leurs droits et leur sécurité. Nos produits se conforment aux exigences légales et réglementaires.

Notre engagement qualité signifie que nous nous tenons nous-mêmes et tenons nos fournisseurs responsables de la qualité de nos produits. Les employés 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 vous rendre sur : complaints@smith-nephew.com

Promotion des Produits et Divulgations Scientifiques

Nous pensons que des informations véridiques et non trompeuses sur nos produits sont essentielles pour la prise de décision des PDS. 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 prenons soigneusement en compte toutes les restrictions imposées par les lois des différents pays sur la commercialisation de nos produits.

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 Société est le promoteur respectent les normes établies sur la titularité et les divulgations 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 m'a raconté que sa maman avait récemment eu un remplacement de 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 ont la responsabilité de signaler toute réclamation impliquant notre produit lorsqu'ils en ont 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 complaints@smith-nephew.com »

Vie Privée

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 collectons des Données Personnelles à des fins légitimes. Nous nous engageons à protéger la confidentialité et la sécurité des Données Personnelles que nous collectons à l'aide de mesures techniques et organisationnelles appropriées. Les employés sont autorisés à accéder aux données renfermant des Données Personnelles uniquement lorsque leurs fonctions professionnelles l'exigent. Nous n'utilisons pas de données contenant des Données Personnelles sauf s'il existe une base légale spécifique pour une telle utilisation. Pour obtenir des conseils, contactez : privacyenquiries@smith-nephew.com

Lire la suite :

➤ [Politique de protection des informations](#)



Questions-Réponses

Q : « Je suis délégué commercial 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 : « vous devriez prendre contact avec l'infirmière, mentionner l'erreur et demander que le nom des patients soit retiré de toutes les futures correspondances. Demandez à l'infirmière de renvoyer les documents, mais sans le nom du patient, et supprimez la copie que vous détenez actuellement. Alerte votre responsable sur la situation. »

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

Données Personnelles

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

Actifs de la Société

Il nous incombe à tous d'être les meilleurs propriétaires de notre Société. 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 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 actifs de la Société à des fins personnelles est acceptable tant qu'elle n'interfère pas avec l'exécution de nos tâches ou activités professionnelles.

Lire la suite :

➤ GPP14 : Utilisation Acceptable des Systèmes d'Informations Politique de Gouvernance

Informations Confidentielles

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 des Informations confidentielles. +

Lire la suite :

➤ Politique de confidentialité

➤ GPP14: Utilisation Acceptable des Systèmes d'Informations Politique de Gouvernance

Questions-réponses

Q : « Je veux terminer un travail 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 ? »

R : « Il n'est pas acceptable d'envoyer par e-mail des documents de la Société sur des comptes de messagerie personnels. Si vous avez besoin de travailler de chez vous, nous vous recommandons d'en parler au Service Informatique pour demander l'utilisation d'un ordinateur portable. »

Q : « Mon partenaire est en train de créer une nouvelle entreprise commerciale et veut imprimer un échantillon de brochure promotionnelle pour voir de quoi elle a l'air avant de commander un tirage complet. Puis-je utiliser l'imprimante du bureau pour l'impression de cet échantillon ? »

R : « L'utilisation occasionnelle des ressources de la Société à des fins personnelles est acceptable. Il ne serait pas acceptable d'imprimer des matériaux en grande quantité, car ceux-ci utilisent les ressources de la Société. »

Informations confidentielles ?

Informations Confidentielles désigne les documents, matériaux, données et autres Informations Confidentielles, secrètes et propriétaires, sous forme matérielle et immatérielle, se rapportant à Smith + Nephew et à ses activités et 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.





+ Collaboration

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

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 la façon dont nous nous conduisons les uns avec les autres, avec les clients et avec les tiers, et la façon dont nous traitons les livres comptables, les registres et les conflits d'intérêts.

Diversité et inclusion

Nous nous appliquons à promouvoir la diversité dans le cadre d'un environnement de travail où chaque employé se sent inclus, où chacun se sent responsable de la réussite et de la réputation de notre Société, et où nous nous traitons les uns les autres avec une confiance et un respect mutuels. Nous employons et promovons nos employés uniquement sur la base des qualifications et des capacités requises pour l'exécution du travail. Nous ne tolérons pas la discrimination et assurons l'égalité des chances sur la base du mérite.



Questions-réponses

Engagement des Professionnels de Santé

Nos interactions avec les PDS sont essentielles pour assurer l'utilisation sûre et efficace de nos produits, et pour le développement et la fourniture 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 sommes déterminés à mener nos interactions avec les PDS de manière ouverte, juste 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 PDS pour récompenser l'utilisation, les recommandations ou l'achat de produits. Nous sommes membres d'associations professionnelles dans les marchés dans lesquels nous exerçons nos activités et nous respectons les exigences des codes de conduite de l'industrie. Nous croyons en l'importance de la transparence dans les interactions entre l'industrie et les PDS, et nous déclarons les détails de nos transactions en conformité avec les exigences internationales en matière de transparence.

Lire la suite :

- Politique anti-corrupcion
- Politique relative aux pratiques commerciales

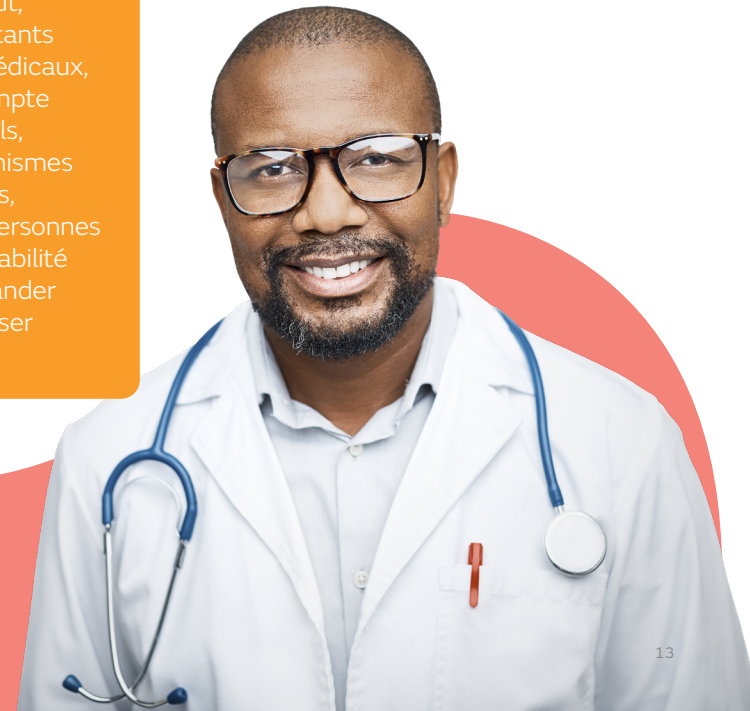
Q : « Un PDS avec qui je travaille étroitement m'a demandé si nous pouvons proposer un stage non rémunéré à son fils. Que puis-je faire ? »

R : « Donner au PDS les coordonnées de contact pour votre service des RH local ou lui recommander de se rendre sur le site <http://www.smith-nephew.com/careers/>. Son fils doit postuler directement pour tous les postes qui l'intéresse ; vous ne pouvez pas être impliqué(e) dans le processus. Lors du processus de candidature, il faudra qu'il indique que sa mère est un PDS afin de pouvoir évaluer le potentiel conflit d'intérêts. »

Q : « L'un de mes clients est un conférencier très captivant, et je pense qu'il serait formidable pour éduquer les gens 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 PDS avoir recours en qualité de consultants pour les activités éducatives. Vous pouvez partager les coordonnées de contact des PDS avec votre équipe chargée de l'Éducation Médicale, et ses membres décideront en toute indépendance s'il convient d'engager le PDS en tant que consultant. Vous devez indiquer clairement au PDS que vous ne jouez aucun rôle dans la décision d'y avoir recours. »

Professionnel de Santé ou Prestataire de Santé désigne des personnes ou des entités qui sont en position d'acheter, de louer, de recommander, d'utiliser ou de prescrire les produits ou services de la Société ou d'en organiser l'achat ou la location. Cela inclut, par exemple, sans limitation, les médecins, assistants médicaux, infirmiers, pharmaciens, directeurs médicaux, investigateurs, chercheurs, représentants de compte employés par un client, éducateurs professionnels, hôpitaux, centres de chirurgie ambulatoire, organismes d'achats groupés, organismes de gestion de soins, assureurs, employeurs, grossistes et toutes les personnes employées par de telles entités ayant la responsabilité ou la faculté d'acheter, de prescrire, de recommander le produit ou service de la Société ou d'en organiser l'achat ou la vente.



Interactions avec les Autorités

De temps en temps, nous sommes soumis à des inspections et/ou des audits par les organismes gouvernementaux. Nous coopérons pleinement à toutes les inspections/tous les 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.

Lire la suite :

➤ *Politique anti-corruption*

Fonctionnaire désigné :

- Toute personne occupant une fonction législative, administrative ou judiciaire de toute sorte, qu'elle soit nommée ou élue, pour un pays ou un territoire ;
- Toute personne agissant officiellement pour le compte d'un gouvernement ou d'un ministère, organisme public ou instrument d'un gouvernement ;
- Tout responsable ou agent d'un organisme public international comme l'Organisation Mondiale de la Santé ou les Nations Unies ;
- Tout responsable ou agent d'un parti politique ou toute personne agissant officiellement pour le compte d'un parti politique ; et/ou
- Tout candidat à un mandat politique.

Un(e) employé(e) ou consultant(e) d'un hôpital ou établissement public peut être considéré(e) comme un Fonctionnaire en vertu de certaines lois.

Engagement de Tiers/ Approvisionnement Équitable

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 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, social et environnemental. Nous nous engageons à nous approvisionner en matériaux auprès de fournisseurs responsables. Nous procédons à une vérification raisonnable des fournisseurs concernant l'origine, la source et la chaîne de contrôle de minerais de conflit.

Lire la suite :

- Politique anti-corrruption
- Politique de durabilité et de responsabilité sociale d'entreprise (RSE)

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.

Conflits d'Intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsque les intérêts personnels ne correspondent pas aux intérêts de la Société. On peut citer, par exemple, les relations personnelles entre un responsable et son employé(e), ou un(e) employé(e) ayant un intérêt personnel ou financier dans un tiers qui travaille avec Smith + Nephew. Ces deux scénarios pourraient présenter un conflit d'intérêts. Nous devons aussi éviter les activités qui revêtent l'apparence d'un conflit, et tout potentiel conflit d'intérêts doit être communiqué à la direction, aux RH ou au service 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 prestations d'accueil non sollicité(e)s de la part de tiers, uniquement lorsque lesdites prestations ou lesdits cadeaux sont occasionnel(le)s, modestes et approprié(e)s dans le cadre d'une relation professionnelle. Nous pouvons fournir des prestations d'accueil ou donner des cadeaux à des fournisseurs lorsqu'elles/ils sont raisonnables, qu'elles/ils se conforment aux lois et aux codes de l'industrie applicables, et qu'elles/ils sont accordé(e)s à des fins professionnelles légitimes. Des règles spécifiques s'appliquent aux prestations d'accueil et aux cadeaux fournis aux PDS et aux Fonctionnaires.

Lire la suite :

- Politique relative aux conflits d'intérêts

Questions-Réponses

Q : « Mon cousin distribue des dispositifs médicaux sur mon territoire. Je suis convaincu(e) qu'il fait du bon travail. Puis-je l'engager pour distribuer nos produits ? »

R : « Ceci représente un potentiel conflit d'intérêts parce que les gens pourraient penser que vous avez engagé le distributeur à cause de vos liens familiaux 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 parler de votre lien familial avec cette société. Vous ne pouvez pas être impliqué(e) dans une décision d'utiliser ou non cette société et si d'autres décident de l'engager, il est possible de prendre d'autres mesures pour réduire le conflit d'intérêts. Par exemple, il ne sera peut-être pas autorisé à travailler sur votre territoire. »

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

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

Antitrust/Concurrence Loyale

Nous sommes engagés envers la promotion d'une concurrence loyale au niveau mondial, et nous cherchons à conquérir des clients par le développement et l'amélioration de nos propres produits et services, et à les distinguer de ceux de nos concurrents. Nous traitons les clients, les fournisseurs et les concurrents équitablement.

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.

Lire la suite :

➤ *Politique relative aux pratiques commerciales*



Questions-Réponses

Q : « Un infirmier m'a donné une liste de prix que nos principaux concurrents pratiquent vis-à-vis de son hôpital. Je n'ai pas demandé à avoir le document. Puis-je le communiquer à notre équipe locale chargée de la facturation ? »

R : « Non. Informez l'infirmier que vous n'êtes pas autorisé(e) à détenir ce document. Renvoyez-le ou détruisez-le, et informez le Service Juridique ou Conformité concernant l'incident. »

Q : « Lors d'une réunion locale d'orthopédie, le représentant commercial d'un concurrent a suggéré que nous pouvons tous les deux atteindre nos objectifs de ventes si nous partageons en parts égales les hôpitaux sur 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 ? »

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 Conformité. »

Communications Externes

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.

Toutes les informations publiques, y compris les communiqués de presse, les allocutions, la publicité et les autres communications que nous faisons, doivent être honnêtes, exactes, représentatives des faits et diffusées en temps voulu.

Nous assurons la cohérence et la précision des messages en permettant uniquement aux personnes désignées de répondre aux questions ou de faire des déclarations aux médias d'information, aux analystes financiers, aux investisseurs ou par le biais des réseaux sociaux du Groupe. Toutes ces questions devraient être transmises à SNCommunication@smith-nephew.com

Lire la suite :

➤ [Politique de communication](#)

Questions-Réponses

Q : « Un journaliste local m'a contacté(e) pour me demander de faire une déclaration concernant des articles de presse récents concernant Smith + Nephew. Quelle réponse dois-je lui donner? »

R : « Ne faites aucun commentaire au journaliste. Prenez son nom et ses coordonnées de contact, notez la ou les questions et envoyez les détails au service Communications. Informez le journaliste qu'une personne du service Communications va le contacter. »

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 post (prenez une capture d'écran) à l'équipe chargée des Communications d'Entreprise. Elle répondra si nécessaire. »

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. »

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 offensant(e)s. 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.



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'avoir une incidence sur le cours des actions Smith + Nephew, cela constitue une violation du présent Code et des politiques connexes de la Société de négociation des actions Smith + Nephew ou d'inciter d'autres personnes à négocier des actions Smith + Nephew.

Livres Comptables, Registres et Gestion des Documents

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.

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. +

Lire la suite :

➤ Normes de gestion des documents, d'exécution et de conservation





+ 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. Outre le fait de connaître et de comprendre le présent Code et les politiques et procédures connexes de la Société qui se rapportent à son poste, chaque employé a la responsabilité 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 orienteraient la décision ?
- Est-ce conforme à la Culture et aux attentes de notre Société ?
- Que dit le Code concernant la situation ?

Dois-je le faire ?

- Quelqu'un pourrait-il être affecté par vos actes ?
- 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. Coacher 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 à la politique, par exemple en identifiant les risques, en obtenant les approbations appropriées.

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

Créez un environnement où les gens 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 problèmes, traitez leurs préoccupations 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 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 questions concernant le présent Code ou les politiques, 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 faire connaître les problèmes potentiels, nous contribuons 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 aussi vous rendre sur la section Conformité de notre site pour faire un signalement en ligne (<http://www.smith-nephew.com/compliance/report-a-concern/>) ou pour obtenir une liste de numéros de téléphone que vous pourrez 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.





Smith+Nephew

Une vie sans limite