

树立责任意识， 收获丰硕成果

我们的《行为规范与商业准则》

目录

CEO 致辞	01	协作	10
简介	02	多元化和包容性	12
我们的承诺	03	HCP 合作	13
关怀	04	政府往来	14
可持续性	06	第三方合作/公平采购	15
健康、安全和环境	06	国际贸易	15
企业社会责任	06	利益冲突	15
反贿赂、反腐败和反欺诈	06	反垄断/公平竞争	16
研发、监管、质量	07	外部沟通	17
产品促销和科学披露	07	社交媒体	17
隐私	08	内幕交易	18
公司资产	09	簿记、记录与文档管理	18
保密信息	09	勇气	19
		合乎道德的决策	21
		报告违规行为	22

首席执行官致辞



施乐辉引领医疗设备创新技术领域超过 160 年。我们从事的工作不仅对身体健康有巨大的影响，也对一个人的所有有重要的意义。无论是让患者摆脱疾病的限制，还是帮助患者重获自信和自由，每一例成功的手术都带来一个奇迹。

改善人们生活是我们的责任，更是我们的荣幸。以正确的方式做正确的事是业务持续发展的关键。员工与业务合作伙伴应当共同担起责任，坚守道德，维护公司诚信声誉。作为一家拥有数千名员工的跨国企业，大家都有责任诚信笃行。无论是为了提升业绩、取得竞争优势，还是推进订单，任何事都不能影响我们对诚信的坚守。如果没有信誉，我们努力得来的成就将有可能荡然一空。

有鉴于此，我们制定了《行为规范与商业准则》。这份准则反映我们的公司及其文化，并每个成员提供法律和道德的指引与框架。

遵纪守法远远不够。即使现有法律不明确或尚未制定，我们的行为应始终以道德为准绳。

企业发展至今离不开我们对信誉的坚守，而这也定将推进我们的蓬勃发展，再续 160 年的美丽华章。让我们共同努力维护公司良好信誉，以让更多的人能够恢复健康、重获自信，生命拥有无限可能。

此致
Deepak Nath

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'De Nath'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

简介

改善人们生活质量是我们的目标。我们力求为患者破除障碍，让患者恢复身心健康，重拾自信，活出无限可能。

如果没有对正直、诚信和专业的坚守，我们就无法实现这一目标。我们的原则体现在三大文化支柱中：关怀、合作和勇气。这三大文化支柱将指引施乐辉世界各地员工的行为。

我们必须理解并遵守适用法律、本规范和相关公司政策及流程。直接或间接为我们开拓业务的第三方销售代表也不例外。

有些地区的法律、法规或商业要求或许比本规范制定的政策更加严格。在这种情况下，我们应该遵守更为严苛的要求，以确保我们的行为符合当地法律法规及商业要求的标准。

我们知道，触犯法律将带来种种负面后果，包括经济制裁、刑事处罚、名誉损失，以及产品失去进入医保目录或其他保障计划的资格。我们也知道，本规范的违反者可能面临纪律处分，甚至被解雇。

举报实际或涉嫌违反本规范的行为，人人有责。提高对潜在问题的意识与理解能够帮助我们维护公司的声誉及员工和客户的利益。

举报违反本规范的行为，人人有责。您可以向您的经理举报问题，由经理向相关部门汇报，或直接向合规部、人力资源部或法务部举报。此外，我们还提供了由第三方管理的报告渠道。您可以通过该渠道进行匿名举报。如需举报，请访问：
www.speakup.smith-nephew.com

我们的承诺



我们的宗旨

让生命拥有无限可能 (Life Unlimited)

我们的文化



关怀

基于对彼此、客户和患者的谅解和同理心的文化



勇气

不断学习、创新和负责的文化



合作

基于相互信任、尊重和归属感的文化

我们的承诺

服务于客户

了解客户需求。随时随地提供产品和服务，始终如一满足客户需求。

表现同理心

本着真实、尊重及透明的态度。倾听、尝试理解并适当调整。

发展壮大

促进个人与团队的发展。坦诚地表达想法和意见，互相辅导、支持和表扬进展。

积极主动

追求可能性并适当地冒险。勇于表达并以尊重的态度挑战现状，以便改善公司。

勇于担当

确定首要任务和相关的绩效指标。对自己的决定、行动和结果负责。

学习并适应

从成功和失败中吸取经验教训。勇于挑战并欢迎变革。尝试新事物并共庆胜果。

开放包容

尊重别人的不同，促进多元化环境和开放交流。始终鼓励并尊重不同的观点。

建立信任

行事正直、诚实、始终如一。信守承诺，兑现诺言。

寻找解决方案

共同努力，从根本上解决问题。进行艰难的对话以达成共识。以公司利益为重。

+ 关怀

关怀是我们的文化支柱之一。我们坚信，人们在真正感受到谅解和同理心时，能够取得最大的成就。



我们企业文化的根本是谅解和同理心。不仅对客户、患者，更是对彼此。我们关怀我们的员工，并为他们创造健康安全的工作环境及保护他们的隐私。

我们关怀我们的客户和患者，并为他们研发并提供创新、性价比高且优质的解决方案。我们关怀我们的社会，并通过企业社会责任计划提供支持。

环境、社会和治理 (ESG)

我们致力于管理公司业务对环境、社会和经济的影 响。我们向负责任的供应商采购材料，确 保公司的运营不破坏环境，并且使资源利用效 率最大化。

阅读更多：

➤ 可持续发展和企业社会责任 (CSR) 政策

健康、安全和环境

我们相信，一个企业的成功离不开良好的健康、 安全与环境标准。我们承诺为所有员工、合同 工、访客、客户和公众提供健康安全的工作条 件。我们会遵守相关法律法规，同时采取措施 以降低风险。

安全行事、遵守当地作业程序与安全作业规范、 防止环境污染和破坏，人人有责。这包括管理 并尽量减少温室气体排放和能源消耗，支持生 物多样性、土地保护和禁止森林砍伐。所有的 员工和业务合作伙伴都有责任遵守公司的健康、 安全与环境要求。这包括采取措施防止事故发 生、注意安全，以及报告安全隐患、伤害事故 或任何可能造成伤害的行为和做法。

.

企业社会责任

我们致力于改善我们运营所在的社区。我们鼓励积 极参与慈善、教育和人道主义组织与活动，并为其 提供相关支持。我们将通过产品捐赠、配比员工的 慈善捐赠，以及支持志愿服务和健康活动，来履行 我们的企业社会责任。我们不会在运营所在的任何 市场捐赠政治献金。

我们致力于捍卫人权，绝不使用任何被强迫或强制 劳动的人员或童工。我们会遵守英国《现代奴隶法 案》的要求。

阅读更多：

➤ 可持续发展和企业社会责任 (CSR) 政策

反贿赂、反腐败和反欺诈

我们秉持诚信经营的原则。出于业务需求，我们 有时难免向现有或潜在客户赠送有价值的物品或 服务，例如产品样本或培训。做出如此举动之前， 我们必须考虑自己的意图，以及别人会如何看待 这样的行为。即使符合某些国家或文化的商业习 惯，我们也不可直接或通过第三方做出不当支付。

我们不接受或索要不当款项，员工必须报告向其 提出的任何索要或者给与不当付款的情况。我们 会遵守适用的法律要求，包括各国的法律，如美 国《反海外腐败法》、英国《反贿赂法》和英国 《刑事金融法案》等。我们不会支付疏通费。

阅读更多：

➤ 反贿赂政策

问答

问：“一位报关代理告诉我，如 果每月额外支付 1,000 美元，他 就可以让我们的产品快速通过当 地海关流程。这样做可以吗？”

答：“遇到这样的情况须慎重， 因为报关代理可能打算将这笔款 项交给当地海关官员作为通融费。 您应该要求报关代理说明额外款 项的用途，并在采取任何行动之 前与当地合规官讨论此事。”

不当支付

“不当支付”指为扩展业务、维持业务或取得不公平商业优 势而向他方提供的款项或好处。“不当支付”包括公开或私 底下馈赠的现金或任何有价之物，包括礼金、返利、礼品、 捐赠、补贴、招待、佣金，或任何与销售活动相关的安排、 折扣、回扣或设备借出等不符合本行为规范或根据本行为规 范制定的政策的支出。除非适用成文法允许或要求，向政府 官员馈赠礼金或任何利益将被视为不当支付。

通融费

“通融费”指向政府官员支付的小额款项，以确保或加速付 款人有权要求的日常办事的效率。

研发、监管、质量

我们承诺为客户研发并提供创新且具有成本效益的解决方案，通过改善治疗方法、提高产品效率和便利性及降低医疗成本，为医疗专业人士（HCP）和患者带来福祉。我们按照适用的国际标准，以合乎道德的方式进行研究。

就其预期用途而言，我们的产品设计秉承安全可靠的原则。我们支持保护患者权利与安全的负责任企业行为。我们的产品符合法律法规要求。

我们承诺与我们的供应商同为产品质量负责。员工和第三方均有责任提出有关产品的疑虑，并报告任何已知的问题。提交投诉的方式非常简单，请联系：complaints@smith-nephew.com

产品促销和科学披露

我们坚信，真实准确的产品信息对医疗专业人士的决策具有关键性的影响。我们产品所采用的标签均已获批准，并提供真实准确的产品促销信息。产品促销信息均通过适当的公司流程批准。产品的促销应谨慎遵守当地法律的任何限制。

我们确保客户了解我们产品的使用方式、安全性、禁忌症与副作用，并在适当的情况下提供产品的操作要求与特征。

我们提供的产品信息符合科学依据。引用公司赞助的研究的文章均符合著作权标准。作者应当披露任何由施乐辉提供的资助或任何其他形式的支持。

问答

问：“有位朋友知道我在 S+N 工作，她提到她的母亲最近使用 S+N 产品进行了膝关节置换。她表示，母亲做完手术后特别疼痛，因此认为产品有问题。我对膝关节置换了解不多，但我认为应该不是产品的问题。我该怎么办？”

答：“无论是员工或经销商，遇到有关产品的投诉时都应该尽快上报。您应该将相关信息发送给投诉团队，他们将决定采取什么措施。您可以将投诉提交至 complaints@smith-nephew.com”

隐私

在业务和工作的执行中，我们难免需要处理员工、客户、供应商或患者等人的个人信息（PI）。我们致力于以正确的方式处理个人信息。我们根据适用法律透明地处理个人信息。特定业务需求除外，我们不会为了其他目的收集并使用个人信息。我们确保所收集的个人信息是正确的、根据《文档管理、执行和保留标准》更新和删除、安全地存储和共享，并且仅限于必要的人员访问。我们理解立即向举报热线或 privacyenquiries@smith-nephew.com 报告任何可疑或已知的数据泄露事件的重要性。

阅读更多：
✦ 隐私政策



问答

问：“我是一名销售。一位护士向我发送了一份关于伤口护理的案例研究。研究报告包含患者姓名。我该怎么办？”

答：“由于存在潜在的数据泄露问题，您应立即向举报热线或 privacyenquiries@smith-nephew.com 报告。数据隐私团队将协助公司进行补救。”

问：“薪资评估时期，我打算向我的经理建议给团队成员加薪，并发送了一份邮件。发完邮件后，我才发现邮件发错人了。我该怎么办？”

答：“立即召回邮件。如果无法召回，请联系收件人并要求他/她从系统中彻底删除该邮件。由于这是潜在的数据泄露问题，您应立即向举报热线或 privacyenquiries@smith-nephew.com 报告。数据隐私团队将协助公司进行补救。”

如需隐私相关事宜的建议，请联系
privacyenquiries@smith-nephew.com

个人信息

“个人信息”指能够单独或者与其他信息结合使用来直接或间接识别特定自然人身份的各种信息。

问答

公司资产

保护公司资产，人人有责。我们必须妥善保护和/或使用公司资产，包括我们的设备（如计算机、电话和电子设备）、设施、数据、系统、资金和知识产权。我们采取适当的预防措施来防止对公司资产的网络攻击，包括时刻保持谨慎以免遭受网络钓鱼或其他诈骗。

我们不会将公司资产用于违反本规范的通信（例如传播任何不当、色情、诽谤或冒犯性笑话或声明，或为其他组织开展业务）。只要不影响履行职责或执行业务活动，则可以偶尔因私使用公司资产。我们不会利用公司资产（包括金钱）谋取私利。

阅读更多：

- ✔ 信息安全政策
- ✔ 可接受使用政策

保密信息

我们每个人都有责任保护施乐辉保密信息的机密性，并仅能出于施乐辉的业务目的使用保密信息（即不得用于谋取私利等）。此要求在个人与施乐辉的关系结束之后依然适用。我们将知识产权视为机密信息，并且只使用经批准的通信渠道进行与业务相关的通信。我们负责任地使用人工智能（AI）技术，并在使用 AI 时不会暴露施乐辉的机密信息。

阅读更多：

- ✔ 隐私政策
- ✔ 信息安全政策
- ✔ 可接受使用政策
- ✔ 文档管理、执行和保留标准
- ✔ 数据分类政策
- ✔ 人工智能政策

问：“我想在家完成部分工作，但是我没有笔记本电脑。我能否将相关文件发送到我的个人电子邮件帐户，然后在家办公？”

答：“我们不允许将公司文档发送到个人电子邮件帐户。如果您需要在家工作，建议您与 IT 部门联系，申请使用笔记本电脑。”

问：“我需要为一款即将发布的产品制定营销计划。我能否在 ChatGPT 中输入产品的详细信息，用 ChatGPT 生成一份产品发布计划草案？”

答：“您不可以将施乐辉的机密信息（包括机密产品和发布细节）输入 ChatGPT 等外部生成式人工智能系统。因为这可能导致公司机密被泄露。”

问：“医院采购人员要求我为一项即将招标的项目提出价格。他要求我通过 WhatsApp 发送给他，因为他无法访问他公司的电子邮件。这样做可以吗？”

答：“不可以。我们不允许员工使用 WhatsApp 进行与业务相关的通信或向外部交易方发送机密信息。与客户和供应商的所有沟通都应通过电子邮件进行，并按照《文档管理、执行和保留标准》保留沟通记录。”

保密信息

保密信息是指与施乐辉及其业务以及现有和潜在客户、供应商、投资者和其他相关第三方相关的机密、秘密和专有的文件、材料、数据和其他有形或无形的信息。例如，包括但不限于未公布的专利、客户名单、合同细节、未来经营理念、专有技术、财务预测和商业秘密。





+ 合作

协作是公司文化的支柱，因为打破孤岛思维、树立团结意识可以实现卓越成就。

对我们而言，出色的文化建立在团队合作、互信互敬的基础之上。我们会以各种方式展示这些特征，包括我们在面对同事、客户和第三方时如何行事，以及如何处理簿记、记录和利益冲突。

包容、多元化和公平

我们致力于培养和造就一种以归属感为核心的文化，并将包容、多元化和公平的理念融入整个组织，以便帮助员工茁壮成长，充分发挥自己的潜能，同时为企业的持续发展做出贡献。我们接受并理解每个人都是独一无二的个体，并尊重他人的差异性。我们包容并欣赏人与人之间丰富多彩的多样性。我们树立一种让每个人都能在工作中做自己的文化。我们的目标是吸引、培养、促进和留住多元化人才。我们以工作绩效所需的资格和能力作为唯一基准，聘用和提拔员工。我们绝不容许任何歧视，并根据个人才能提供平等的机会。



问答

医疗专业人士合作

医疗专业人士的合作对于确保产品安全有效使用，以及新产品/服务的开发与传递是不可或缺的重要因素。通过产品与技术培训支持外科医生和护士发展是我们的荣幸。我们致力于公开、公平、透明地与医疗专业人士进行往来。我们尊重医患关系，并且坚信临床决策应该以患者利益为先。

我们不会在与医疗专业人士的往来中劝诱使用、推荐或购买我们的产品。作为我们运营所在市场的行业协会成员，我们坚守行业行为规范的要求。我们了解企业与医疗专业人士之间透明往来的重要性，因此会根据国际透明度要求汇报交易细节。

阅读更多：

- 反贿赂政策
- 商业惯例政策

问：“与我密切合作的医疗专业人士问我，是否可以为她儿子安排无薪实习。我该怎么办？”

答：“分享人力资源部门的联系方式，或建议她访问 <http://www.smith-nephew.com/careers/>。她的儿子可以直接申请任何感兴趣的职位，但您无权参与申请程序。申请时，她的儿子必须披露其母亲是医疗专业人士，以帮助公司评估潜在的利益冲突。”

问：“我有一位客户很擅长演讲，我认为这位客户很适做我们产品的培训顾问。我应该如何聘请他？”

答：“医疗教育团队负责决定哪些医疗专业人士可以担任培训顾问。您可以与当地的医疗教育团队分享这位医疗专业人士的联系方式，他们将决定是否应该聘请他。您还应该向这位客户澄清，他是否被聘请，不是由您决定的。”

医疗专业人士、医疗服务提供者或 HCP

医疗专业人士或医疗服务提供者或 HCP 指负责购买、租用、推荐、使用、安排购买、安排租用或建议使用本公司产品/服务的个人或实体。其包括但不限于医生、助理医生、护士、药剂师、医务主任、调查员、研究员、客户雇用的代表、专业教育工作者、医院、门诊手术中心、采购组织、医院托管机构、保险公司、雇主、批发商，以及有权或有责购买、建议、推荐、安排购买或销售公司产品/服务的实体所雇用的任何个人。



政府往来

我们偶尔需要接受政府机构的检查和/或审计。我们将全力配合任何检查或审计工作。我们不会阻碍或误导检查人员，也不会删除或篡改与其调查/审计相关的文件。我们不会利用与政府官员的往来影响与我们业务相关的决策。

阅读更多：

[反贿赂政策](#)

“政府官员”指：

- 被任命或被选担任特定国家或地区的立法、行政或司法职务的人员；
- 代表政府、政府部门、政府单位或政府机关执行公务的任何人员；
- 国际公共组织的任何官员或代表，例如世界卫生组织或联合国；

- 政党的任何官员、代表，或者代表政党执行公务的任何人员；和/或
- 任何公职候选人。

根据某些法律，政府所有的医院或机构的员工或顾问，均可视为政府官员。

第三方合作/公平采购

我们允许第三方公平竞争。我们根据资格、可靠性和对适用法律及我们的价值观的遵守程度选择第三方

我们采取合理的措施以确保所选的业务合作伙伴遵守法律和道德行为规范。我们坚持与符合我们商业准则，及健康、安全、社会与环境标准的第三方合作。我们坚持从负责任的供应商采购材料。采购冲突矿产时，我们将对供应商进行原产地、来源和监管链等方面的尽职调查。

阅读更多：

- 反贿赂政策
- 可持续发展和企业社会责任（CSR）政策
- 第三方与施乐辉的合作指南

国际贸易

我们制定了政策和流程以确保受制裁地区的交易遵守国际贸易管制法律和法规（包括适用的制裁计划）。这些政策和流程包括为受制裁地区的交易进行尽职调查和供应商筛选。

利益冲突

当个人利益与公司利益不一致时，就会产生利益冲突。例如，经理与员工，或员工与施乐辉第三方业务合作伙伴之间存在个人或财务利益关系。这两种情况均有可能引起利益冲突。我们应该避免可能产生利益冲突的行为，并向管理人员、人力资源部或合规部披露任何潜在的利益冲突。

馈赠或收受礼品也可能被视为利益冲突。我们不准向第三方索要礼品或招待。员工可以偶尔收受由第三方主动提供的、适度的、且适合商务场合的礼品或招待。我们可以出于商业目的，向供应商提供合理的、符合法律和行业规范的招待或礼品。向医疗专业人士和政府官员提供的招待和礼品必须符合上述规定。

阅读更多：

- 利益冲突政策

问答

问：“我有一个亲戚在我的销售区域内经营一家医疗设备经销公司。我认为他很适合销售我们的产品。我是否可以委托他经销我们的产品？”

答：“这是一种潜在的利益冲突。别人可能认为您亲戚是因为亲属关系（而非正当理由）才被授权为经销商。您可以向直线经理和负责开发经销商的人员推荐您的亲戚，但您必须披露您与他的亲属关系。您不准参与授权决策。若您亲戚授权为经销商，公司将采取适当的举措以减少利益冲突。例如，不允许您亲戚在您的销售区域内运营。”

问：“节日期间，新供应商给我赠送了一篮水果。我是不是应该退还？”

答：“这份礼物不是很昂贵、并且是对方主动馈赠的，因此您不需要退还。但是，我们建议您与同事分享这篮水果。”

反垄断/公平竞争

我们承诺在国际市场上公平竞争，通过开发和改进我们的产品与服务实现差异化，从而赢得客户。我们公平对待客户、供应商和竞争对手。

我们努力建立并加强与监管机构的联系，并树立值得信赖、可靠的企业形象。

阅读更多：

[商业惯例政策](#)



问答

问：“一名护士向我提供了竞争对手的价格清单。这份文件不是我主动索要的，我是否可以与定价团队分享？”

答：“不可以。您应该告知护士，您不可以接受这份文件。请将其归还或销毁，并将此事报告给法律部或合规部。”

问：“骨科展会上，竞争对手公司的销售建议划分销售区域。这样一来，我们各自都能达到自己的销售目标。他建议自己跑医院 A、B 和 C，并让我跑医院 X、Y 和 Z。我告诉他，这样做是不可以的。我还需要采取什么措施？”

答：“您这样做是对的。销售不准私自划分市场。虽然您拒绝了竞争对手的建议，您还是需要向法务部或合规部报告此事。”

外部沟通

无论是通过传统媒体或社交媒体，无论是对客户、投资者、金融分析师、政府、监管机构、公众等利益相关者，我们承诺向利益相关者提供准确可靠的信息。

我们确保所有开披露的信息，包括新闻稿、演说、产品宣传及任何其它形式的通信均属实、准确、及时。

为了确保信息的一致性和准确性，我们只通过指定的人员或官方社交媒体平台，向媒体、金融分析师、投资者等回应或发布声明。有关事宜，请联系

SNCommunication@smith-nephew.com。

阅读更多：

➤ 沟通政策

问答

问：“一名记者要求我就施乐辉最近发布的一篇文章发表声明。我该如何回应？”

答：“请不要发表任何评论。记下该记者的姓名、联系方式和问题，然后将其发送给通信部。告诉记者通信部的人员会联系他。”

问：“我在 Facebook 关注的一名护士对施乐辉的产品发表了评论。我是否可以回应并纠正她的评论？”

答：“不可以。请将贴文的详细信息（及载图）转发给公司通信部。若有需要，他们会作出回应。”

问：“我和团队参加了一项志愿活动。我是否可以在我的社交媒体帐户上分享相关的信息？”

答：“可以。我们鼓励员工通过分享团队活动等方式在线上平台倡导公司的文化。但切忌分享任何可能影响公司声誉的信息。”

社交媒体

员工和合同工不准在没有公司批准的情况下代表公司在社交媒体上发布。通过个人社交媒体账号发布也须谨慎。在您与施乐辉关系已知的情况下，所有发布的信息都有可能影响公司的声誉。请勿分享冒犯他人的评论或图片。千万不要在社交网络上分享保密信息或商业敏感信息，例如公司业绩、产品性能、销售数据、产品研发情况等等。



内幕交易

我们保护公司的保密信息并遵守相关的证券法。我们明白，在掌握能够影响施乐辉股价的保密信息的情况下买卖施乐辉股票或促使他人买卖施乐辉股票，将违反本规范及相关的公司政策。

簿记、记录与文档管理

作为上市企业，我们严格遵守各项法律法规以及金融监管机构与挂牌证券交易市场的规范。我们致力于确保会计记录的准确性、财务报表的一致性以及内部财务控制的有效性。

我们的会计记录和单据准确描述并反映真实的交易状况，并且符合适用的会计准则。所有员工均有责任了解并遵守其职能部门和当地的文档保管要求。

阅读更多：

🔗 [文档管理、执行和保留标准](#)





+ 勇气

勇气是我们企业家精神的源泉。它让我们有信心把创新思维变成现实。

勇气推动我们担起责任，让我们行事正直、合乎道德。有了勇气，我们在发现违反本规范、公司制度或公司文化的行为的时候，就会勇敢站出来。

合乎道德的决策

本行为规范及相关政策无法涵盖我们可能面临的所有情况，也不能取代我们判断是非的能力。除了解本规范和与个人岗位相关的公司政策与流程之外，每位员工还有责任按照公司的文化理念行事。当面对一件全新的事情时，请想一想：

我是否可以这样做？

- 与这个决策相关的法律或政策有哪些？
- 这样做是否符合公司的文化和标准？
- 本规范对此情况有何说明？

我是否应该这样做？

- 这样做会影响谁？
- 这样做是否会引起别人误解？
- 这样做是否维护公司的利益？

经理的职责

经理有责任加强公司文化，并且通过以下方式确保本规范由公司全体员工采纳：

1. 辅导团队做正确的事

与每位团队成员讨论公司文化、规范以及相关政策。确保您的团队满足任何政策要求，例如识别风险、获得所需的批准等。

2. 促进观点多元化，建立开放和透明的沟通

实现一个让员工自由发表意见、敢于挑战现状及提出疑虑的环境。

3. 及时举报任何违规行为

将任何潜在或实际违反公司规范或政策的行为直接报告给相关公司部门，同时鼓励您的团队报告此类行为

4. 确保举报者不被报复

为举报者提供支持，保护隐私，并尽快解决问题。向下属阐明施乐辉的“零报复”政策。

5. 表彰正确的行为

表扬并鼓励符合本规范和《致胜行为》的行为。面对人事决策时，请将行为纳入考虑。

6. 积极铲除正确行事的障碍

为团队创造理想条件，以确保团队践行诚信的最高标准。

如果您对本准则有任何疑问，请联系 compliance2@smith-nephew.com。

举报违规行为

如果发现任何违反本规范的行为，必须及时举报。不举报算违反本规范。勇于举报潜在问题可以帮助保护公司信誉、员工和客户。您可以采用下列任意一种方式进行报告。

您可以联络：

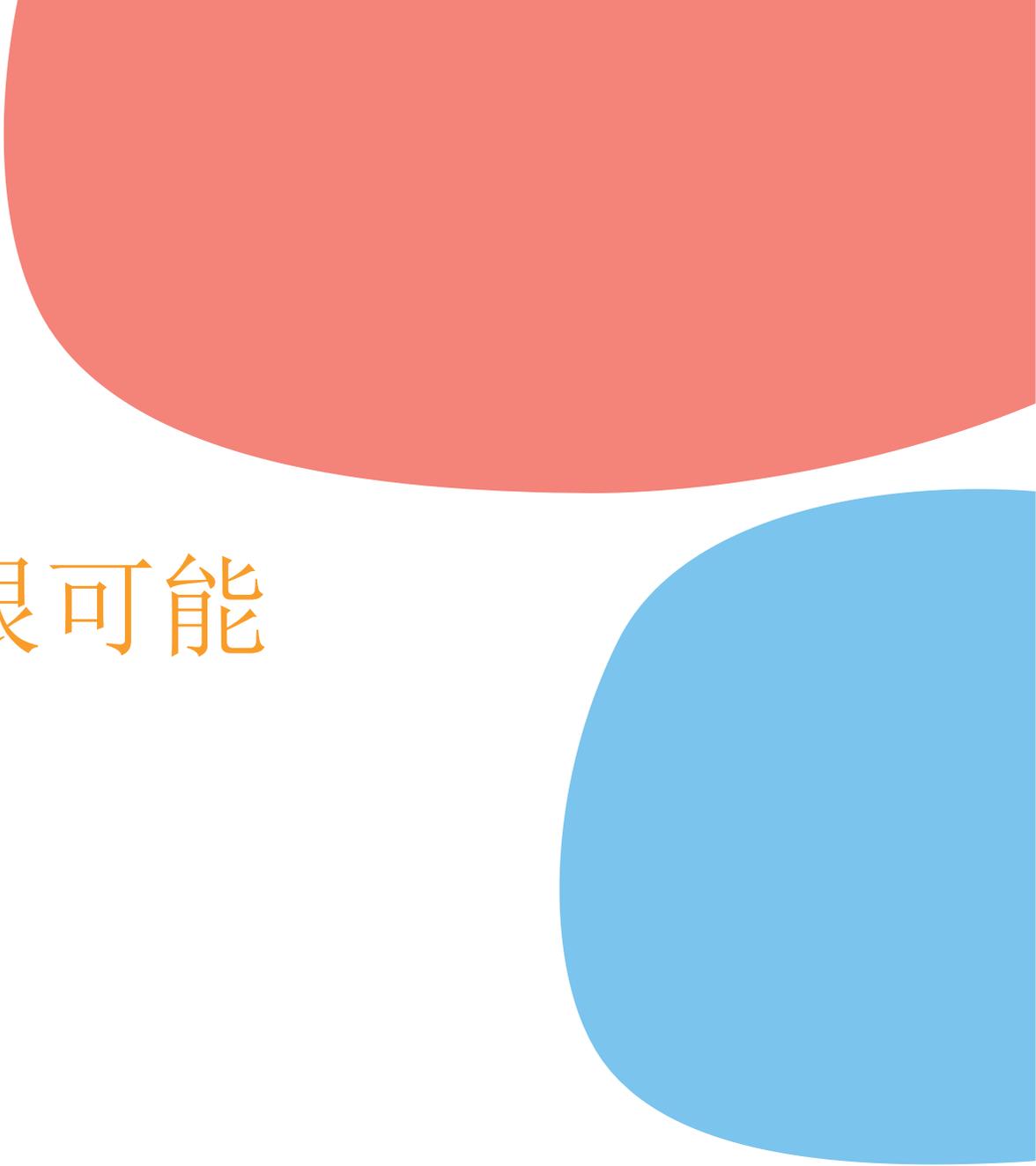
- 合规官；
- 法务部；
- 人力资源部；或
- 您的经理

我们将确保善意举报实际或疑似不当行为的举报者不会遭受任何报复。任何报复行为将违反本公司的政策。

您还可通过公司合规网站 <http://www.speakup.smith-nephew.com/> 进行举报或查找举报热线电话号码。

您可以匿名举报。在不得不披露举报者身份的情况下，我们将在最大程度上保护您的个人信息。





Smith+Nephew

让生命拥有无限可能