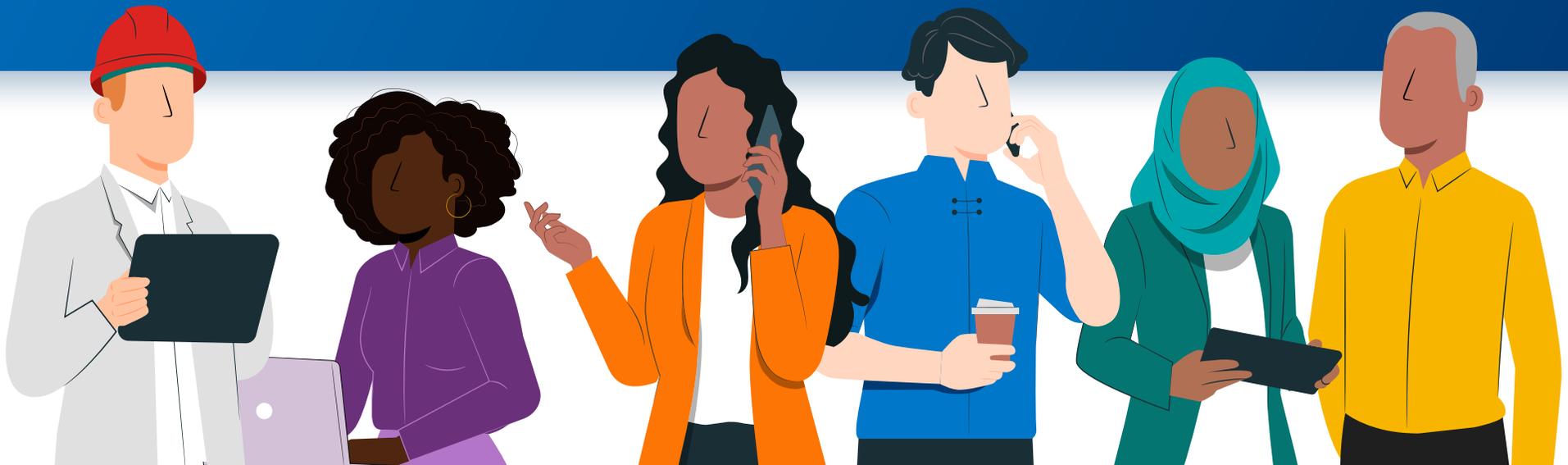


smiths

Il nostro Codice di etica aziendale





UNA NOTA DI **ROLAND CARTER,** IL NOSTRO CEO

**PER NOI AGIRE CON
INTEGRITÀ, VALE
A DIRE ESSERE
FEDELI AI NOSTRI
VALORI SMITHS,
NON È UNA SCELTA.
È CIÒ CHE SIAMO.**

Cari colleghi,

La nostra azienda è stata costruita sulla base del principio di creare business in modo giusto. Per questo motivo godiamo della fiducia di colleghi, clienti, fornitori, investitori e altri stakeholder. Proteggere e alimentare questa fiducia è la chiave del nostro continuo successo.

Avere una cultura etica, cioè trattare le persone in modo equo, essere trasparenti e responsabili nelle decisioni aziendali, porta vantaggi significativi a tutti noi. Crea un ambiente di lavoro positivo che ci aiuta ad attrarre, trattenere e motivare il nostro personale. E i nostri clienti vogliono avere a che fare con partner su cui poter contare.

Smiths è uno di questi partner. Per noi agire con integrità, vale a dire essere fedeli ai nostri valori Smiths, non è una scelta. È ciò che siamo.

Come si fa a capire se qualcosa non è etico?

La realtà è che ciò che è giusto e ciò che è sbagliato non è sempre cristallino, ci sono zone d'ombra. Ma tutti sappiamo quando qualcosa non va bene. Il nostro Codice di Etica Aziendale è qui per aiutarci a orientarci nel processo decisionale etico. Identifica le linee da non oltrepassare, i segnali di allarme che devono essere esaminati attentamente e le risorse per aiutarci a prendere la decisione giusta. Anche se non contiene tutte le risposte, è un buon punto di partenza ed è importante per

tutti noi conoscerlo e capirlo. È responsabilità di tutti assicurarsi di conoscere il Codice di Etica Aziendale di Smiths

Cosa fare se si riscontrano comportamenti o attività non in linea con il nostro Codice?

Forse sentite la pressione di fare qualcosa che ritenete non sia giusto. Oppure vi capita che un/una collega venga trattato/a in modo ingiusto. Forse avete scoperto un'attività che sembra non etica o addirittura illegale. In questo caso, la cosa più importante da ricordare è che non siete soli. Potete rivolgervi al vostro manager di riferimento, al rappresentante locale delle risorse umane o alla direzione locale o di reparto. E se, per qualsiasi motivo, non vi sentite a vostro agio nel fare una di queste cose, ricordate che la nostra linea diretta Speak Out è sempre a disposizione proprio per questo scopo. Chiunque si faccia avanti con un problema di etica sarà sostenuto dalla leadership di Smiths.

Smiths ha un futuro brillante ed entusiasmante davanti a sé e sono grato a ciascuno/a di voi per il ruolo che svolgerà. Insieme, continueremo a portare avanti la nostra attività nel modo giusto: con rispetto, integrità, responsabilità, passione e attenzione al cliente.

SOMMARIO

04 | VALORI E COMPORAMENTI DI LEADERSHIP

05 | INTEGRITÀ

- 06 Conformità a tutte le leggi
- Anti-corruzione
- Anti-manipolazione dei dati
- Anti-frode e riciclaggio di denaro
- Protezione dei beni di Smiths
- Attività politiche
- Attività di beneficenza
- Commercio internazionale
- Regali, pasti e ospitalità
- Conflitti di interessi
- Facilitazione dell'evasione fiscale
- Concorrenza leale

07 | RISPETTO

- Diversità, equità e inclusione
- No alla discriminazione
- No alle molestie
- Diritti umani
- Riservatezza
- I media e la reputazione di Smiths
- Programma di assistenza dipendenti (Employee Assistance Program, EAP)

08 | RESPONSABILITÀ

- Ambiente, salute e sicurezza
- La sostenibilità in Smiths
- Impegno per Net Zero
- Le nostre comunità, l'apprendimento e lo sviluppo

09 | ORIENTAMENTO AL CLIENTE

- Prodotti e servizi di qualità
- Miglioramento continuo
- Protezione dei beni del cliente
- Mantenimento dei propri impegni

10 | PASSIONE

- Uniti nello scopo

11 | HOTLINE SPEAK OUT

- 12 Cos'è l'Hotline Speak Out?
- 13 Cosa accade dopo aver inviato una segnalazione?
- Fare Speak Out è sicuro?
- Riservatezza e anonimità
- Come fare Speak Out

14 | POLITICA E LINK ALLE RISORSE



Questa versione del nostro Codice di etica aziendale è in vigore da luglio 2023. È valido per tutti i dipendenti (a tempo indeterminato e determinato), ai direttori e ai collaboratori di Smiths Group plc e delle sue Divisioni. Il Codice definisce le aspettative di tutti i dipendenti di Smiths e ci impone di essere responsabili e rispettosi. L'inosservanza del Codice comporterà azioni disciplinari (con conseguenti sanzioni disciplinari fino ad arrivare al licenziamento, in conformità alle leggi vigenti) e potrebbe comportare responsabilità legali.

I NOSTRI VALORI

NOI FACCIAMO LA **COSA GIUSTA**.

NOI **RISPETTIAMO** GLI ALTRI.

CI PRENDIAMO LA **RESPONSABILITÀ**.

CI GUADAGNIAMO LA **FIDUCIA DEI CLIENTI**.

SIAMO UNITI PER RAGGIUNGERE LO **SCOPO**.



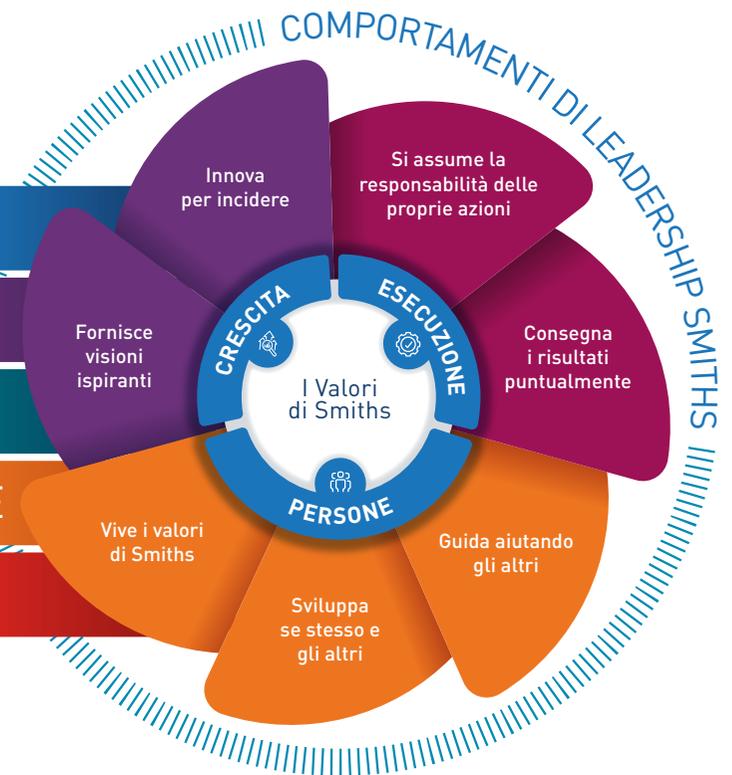
INTEGRITÀ

RISPETTO

RESPONSABILITÀ

ORIENTAMENTO AL CLIENTE

PASSIONE



INTEGRITÀ

NOI FACCIAMO
LA COSA GIUSTA

Rispettiamo tutte le leggi dei luoghi ove operiamo. Agiamo nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti e riteniamo che i nostri partner commerciali debbano fare lo stesso.

Ci opponiamo fermamente a corruzione e concussione. Non offriamo né accettiamo mai tangenti, bustarelle o altri tipi di pagamento improprio, compresi i pagamenti agevolati. Nominiamo solo rappresentanti di terze parti, inclusi distributori o agenti, che siamo certi seguiranno questa regola.

ESEMPIO

Tom partecipa a un bando per la fornitura di apparecchiature a un aeroporto locale. L'agente acquirente per l'aeroporto ha contattato Tom e gli ha comunicato che Smiths si potrà aggiudicare l'offerta se gli sarà offerta una somma equivalente al 3% dell'importo contrattuale.

Cosa dovrebbe fare Tom?

Tom non deve effettuare il pagamento e deve informare immediatamente il suo manager. Smiths non paga tangenti o "bustarelle" né stipula accordi finalizzati ad aggiudicarsi le gare di appalto o altre attività che ostacolano la concorrenza. Ci aggiudichiamo il lavoro attraverso la qualità e il valore dei nostri prodotti e servizi e utilizzando un sistema di offerta e procedure commerciali eque e trasparenti.

** Negli Stati Uniti, Smiths gestisce un comitato di azione politica attraverso il quale i colleghi finanziano volontariamente i politici che sostengono cause in linea con gli interessi aziendali di Smiths.*

Teniamo libri, registri e dati in modo accurato. Registriamo le transazioni in modo corretto per evitare che i fondi aziendali vengano utilizzati in modo illecito. Forniamo ai nostri stakeholder informazioni aggiornate, accurate e complete e in modo tempestivo. Non commettiamo mai frodi. Non manipoliamo mai i dati.

Proteggiamo le risorse di Smiths.

Vigiliamo per proteggere le risorse Smiths da danni, abusi, frodi e attacchi informatici.

Otteniamo l'approvazione prima di impegnarci in attività politiche o di beneficenza per Smiths. Otteniamo le necessarie autorizzazioni prima di intraprendere attività di lobbying e, quando opportuno, chiariamo che le opinioni personali non sono quelle di Smiths.*

Rispettiamo le leggi commerciali internazionali.

Rispettiamo tutte le leggi commerciali vigenti, come i controlli sulle esportazioni e sulle importazioni, le sanzioni economiche, le norme anti-boicottaggio, i regolamenti, le politiche e le procedure, nei Paesi in cui operiamo o acquistiamo, vendiamo o trasferiamo prodotti, servizi, tecnologia o software.

RISORSE UTILI

[Politica anti-corruzione 3.33](#)

[Il Commercio internazionale in Smiths](#)

[Politica su frodi, riciclaggio di denaro e irregolarità finanziarie 3.15](#)

[Politica sulle donazioni politiche 3.24](#)

[Politica sui contributi di beneficenza 3.9](#)

[Anti-manipolazione dei dati](#)

INTEGRITÀ

NOI FACCIAMO LA COSA GIUSTA



Non offriamo o riceviamo mai regali, pasti o ospitalità impropri.

Ci assicuriamo che tali articoli non siano sfarzosi, siano conformi alle leggi locali e siano consentiti dalle nostre politiche e da quelle del nostro cliente o partner commerciale.

ESEMPIO

Yuki è la responsabile dell'acquisto delle forniture per il suo ufficio Smiths. Suo fratello è proprietario di un'azienda di forniture per computer. Si è offerto di venderle le attrezzature con uno sconto e Yuki ha effettuato l'acquisto senza far comunicare questa sua relazione di parentela alle Risorse Umane.

Yuki sta agendo in modo corretto?

No. Noi riveliamo sempre i potenziali conflitti di interesse. Yuki deve informare le Risorse Umane che suo fratello è il proprietario della società di fornitura di computer prima di acquistare l'attrezzatura, anche se il fratello offre il prezzo e il servizio migliori. Le Risorse Umane possono consentire a Yuki di effettuare l'acquisto, ma tale decisione non comporterà alcun rischio di potenziale conflitto d'interesse.

Evitiamo, divulghiamo e gestiamo i conflitti di interesse.

Documentiamo e gestiamo eventuali conflitti di interessi. Un "conflitto di interessi" si verifica quando i vostri interessi compromettono (o sembrano compromettere) la vostra capacità di prendere una decisione imparziale in Smiths. Comunicare per iscritto al proprio responsabile diretto e alle Risorse Umane qualsiasi situazione che crei o dia l'impressione di creare un conflitto di interessi, o informarlo se si hanno dei dubbi.

Non ci impegniamo né aiutiamo mai altri nel riciclaggio di denaro o nell'evasione fiscale. Conduciamo una due diligence sulle controparti per valutare i rischi legali ed etici, e non ci impegniamo mai in attività illegali di natura finanziaria o fiscale.

Facciamo concorrenza in modo leale.

Non ci accordiamo con i nostri concorrenti per fissare prezzi, truccare offerte, dividerci i clienti o limitare le forniture, né ci impegniamo in altri comportamenti anti-concorrenziali impropri.

RISORSE UTILI

[Politica su regali, pasti e ospitalità 3.06](#)

[Politica sui conflitti di interesse 1.2](#)

[Politica sulla facilitazione dell'evasione fiscale 7.6](#)

[Politica sulla concorrenza leale \(Antitrust\) 1.4](#)

ESEMPIO

Ricardo ha ricevuto una telefonata da un distributore, che si lamenta perché sul territorio è presente un altro distributore che vende i nostri prodotti a un prezzo inferiore. Il distributore ha chiesto a Ricardo di intervenire per fare sì che l'altro distributore aumenti i suoi prezzi in modo che siano uguali a quelli degli altri distributori operanti sullo stesso territorio.

Ricardo dovrebbe farlo?

No. Non dobbiamo mai tentare di influire sul prezzo al quale i nostri distributori o qualsiasi altro rivenditore vendono i nostri prodotti agli utenti finali. In questo modo, infatti, infrangeremmo la legge con possibili gravi conseguenze sia per Ricardo che per Smiths. Ricardo non deve, quindi, accettare di intervenire. Deve segnalare la richiesta al suo responsabile e all'Ufficio legale.

RISPETTO

CI RISPETTIAMO RECIPROCAMENTE



Celebriamo la diversità, l'equità e l'inclusione. Trattiamo gli altri con equità e rispetto. Siamo consapevoli che il nostro successo dipende dalle diverse prospettive, convinzioni e culture che le nostre persone apportano. Promuoviamo e manteniamo le pari opportunità per tutti e prendiamo tutte le decisioni relative all'impiego in base al merito. Non discriminiamo in base a genere, razza, etnia, sesso, orientamento sessuale, disabilità, religione, età, background culturale, esperienze di vita, pensieri o idee. Agiamo per gli altri e li difendiamo. Non molestiamo mai nessuno. Facciamo sentire la nostra voce se notiamo un comportamento non equo, non rispettoso o non inclusivo.

Siamo compassionevoli.

Trattiamo gli altri con gentilezza. Non tolleriamo alcuna forma di abuso o molestia fisica, verbale o non verbale. Seguiamo i nostri valori e i Comportamenti di Leadership Smiths per lavorare insieme. Sosteniamo il benessere psichico dei colleghi con rispetto, comprensione e mettendo a disposizione risorse (come ad esempio il **Programma di**

assistenza dipendenti (Employee Assistance Program, EAP)).

Proteggiamo i diritti umani. Rispettiamo e proteggiamo tutti i diritti umani. Non tolleriamo trattamenti disumani nei confronti di chi lavora in Smiths e segnaliamo qualsiasi sospetto di violazione dei diritti umani alla hotline Speak Out. Selezioniamo i partner commerciali con attenzione, conducendo una due diligence per garantire che i loro principi siano in linea con i nostri. Rispettiamo il diritto dei dipendenti di aderire o meno a un sindacato o a un'organizzazione simile. Non impieghiamo né tolleriamo alcuna forma di lavoro forzato o minorile, né tratteniamo i documenti d'identità dei dipendenti.

Salvaguardiamo la riservatezza.

Rispettiamo e proteggiamo i dati personali che ci vengono affidati da altri. Raccogliamo i dati personali solo per scopi leciti e necessari, agiamo in modo trasparente nell'utilizzo dei dati, li conserviamo in modo sicuro e li cancelliamo quando non sono più necessari.

RISORSE UTILI

[MyHR](#)

[Biblioteca politiche RU](#)

[Diversità, Equità e Inclusione](#)

[Politica sui Diritti umani 11.4](#)

[Politica sulla Due Diligence dei Diritti umani 2.6](#)

[Dichiarazione contro la schiavitù moderna](#)

[Codice di condotta del fornitore](#)

[Raccolta dati e Riservatezza presso Smiths](#)

[Politica relativa ai Social Media 8.3](#)

[Politica di comunicazione con i Media 9.2](#)

[Politica di assunzione 11.6](#)

[Politica di equo impiego 11.2](#)

[Programma di assistenza dipendenti \(Employee Assistance Program, EAP\)](#)

Nel caso in cui i dati personali vengano trasferiti a un terzo, verifichiamo che questo mantenga i controlli necessari per proteggere i dati e garantire la conformità alle leggi locali vigenti.

Rispettiamo la reputazione di Smiths.

Non pubblichiamo commenti pubblici per conto di Smiths senza aver ottenuto le opportune approvazioni e senza rispettare le politiche in materia.

RESPONSABILITÀ | CI ASSUMIAMO LA RESPONSABILITÀ

Manteniamo sicuri noi stessi e gli altri.

La sicurezza prima di tutto, nulla è più importante. Fermiamo il lavoro se non è più sicuro continuare. Conosciamo e seguiamo i protocolli di sicurezza e le procedure di emergenza e segnaliamo immediatamente incidenti, infortuni, malattie o condizioni di insicurezza. Seguiamo i **Comportamenti importanti per la sicurezza (Safety Cardinal Behaviours)** di Smiths e facciamo in modo che non accadano incidenti. Non lavoriamo mai in stato di alterazione (a causa di alcol, droghe, stanchezza, infortuni, malattie o altro) e facciamo sentire la nostra voce se osserviamo un comportamento non sicuro o un ambiente di lavoro malsano. Non tolleriamo mai minacce o violenza. Rispettiamo tutte le leggi e i regolamenti relativi alle sostanze soggette a restrizioni.

Teniamo all'ambiente e al futuro del nostro pianeta e della società.

Miglioriamo il mondo in modo significativo. Commercializziamo tecnologie che contribuiscono a trasformare le industrie e a migliorare la sicurezza. Utilizziamo le risorse naturali in modo responsabile e lavoriamo per ridurre l'uso di energia e le nostre emissioni di gas serra, per fare la nostra parte nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità globale. Siamo fieri di impegnarci per raggiungere le emissioni **Net Zero** Scope 1 & 2 dalla nostra attività per il 2040 e Net Zero Scope 3 per il 2050. Abbiamo un impegno incrollabile verso una governance forte e una pratica etica.

Teniamo alle nostre comunità e al nostro impatto. Ci sforziamo di essere un vicino fidato, rispettando le culture locali e avere un impatto positivo ovunque operiamo.

Continuiamo a imparare.

Continuiamo a svilupparci e a sviluppare la nostra attività.



RISORSE UTILI

[La sostenibilità in Smiths](#)

[Impegno per Net Zero](#)

[Comportamenti importanti per la sicurezza](#)
[Politica di Salute, Sicurezza e Ambiente 10.1](#)



ORIENTAMENTO AL CLIENTE

CI GUADAGNIAMO
LA FIDUCIA
DEL CLIENTE

Forniamo prodotti e servizi di qualità.

Aiutiamo i nostri clienti a risolvere i problemi più difficili e produciamo prodotti con standard qualitativi elevati. Comuniciamo onestamente con i clienti e forniamo prodotti e servizi che soddisfano o superano le loro aspettative. Non aggiriamo mai i processi. Non manipoliamo mai i test o i dati, né intraprendiamo altre azioni improprie che possano incrinare la fiducia dei nostri clienti o partner commerciali.

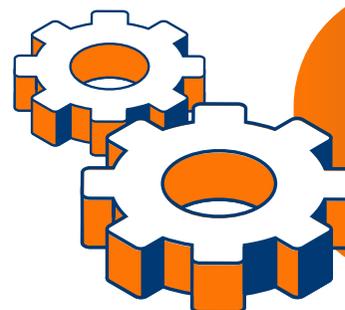
Ci impegniamo per un miglioramento continuo. Accogliamo le nuove tecnologie e i nuovi metodi. Ci impegniamo a trovare soluzioni che vadano a vantaggio dei nostri clienti e della nostra azienda.

Proteggiamo le risorse del cliente.

Proteggiamo la proprietà intellettuale o le informazioni proprietarie che ci vengono affidate. Condividiamo le informazioni riservate solo con chi ha bisogno di conoscerle per svolgere il proprio lavoro. Proteggiamo i dati personali dei nostri clienti e partner commerciali e li raccogliamo solo quando è opportuno. Non divulghiamo mai informazioni non pubbliche a terzi, se non previa autorizzazione. Ci prendiamo cura delle attrezzature fornite dai nostri clienti.

Manteniamo i nostri impegni.

Rispettiamo i contratti e le promesse fatte ai nostri partner. Forniamo risultati al passo con i tempi.



RISORSE UTILI

[Dichiarazione sulla protezione dei dati e sulla privacy](#)
[Informazioni e sicurezza informatica](#)
[Anti-manipolazione dei dati](#)

PASSIONE

SIAMO UNITI PER RAGGIUNGERE LO SCOPO

Siamo uniti per raggiungere lo scopo.

Siamo uniti dal proposito di essere pionieri del progresso. Innoviamo per ottenere un impatto e ci riteniamo responsabili. Abbiamo una cultura forte e un team che lavora e resta insieme. È ciò che facciamo, il motivo per cui lo facciamo e come stiamo tracciando la nostra rotta verso il futuro.

Siamo fieri di essere Smiths.

Ci sforziamo di essere positivi e puntuali ogni giorno. Condividiamo pensieri e diamo feedback in modo costruttivo e utile. Viviamo i nostri valori e ispiriamo gli altri. Ci concentriamo sui compiti e collaboriamo con i colleghi per superare gli ostacoli. Perché? Perché siamo fieri di essere Smiths.





LA HOTLINE SPEAK OUT

ABBIAMO TUTTI
LA **RESPONSABILITÀ**
DI FARE
SPEAK OUT



In Smiths, tutti devono sentirsi sicuri e a proprio agio nel segnalare se notano qualcosa che viola il nostro Codice.

Se notate qualcosa che viola il nostro Codice, dovete informare il vostro responsabile o il rappresentante delle risorse umane, oppure potete segnalarlo attraverso la nostra linea diretta Speak Out. In qualità di dipendenti, svolgiamo tutti un ruolo fondamentale per il successo di Smiths. È fondamentale operare con integrità. Ecco perché ognuno di noi ha la responsabilità di parlare se è testimone di un comportamento non etico all'interno della propria azienda. È naturale sentirsi esitanti o preoccupati di parlare, ma parlare è pienamente supportato dalla leadership di Smiths. Sono presenti delle garanzie per proteggervi.

COS'È L'HOTLINE SPEAK OUT?

La hotline Speak Out è un sistema di segnalazione gestito dal team **Group Ethics & Compliance di Smiths**. Questo team opera indipendentemente da qualsiasi divisione Smiths o dalla sede centrale. La linea diretta è disponibile via web, e-mail e telefono in molti Paesi. Se le leggi locali lo richiedono, possono essere disponibili altri canali di segnalazione. Dopo aver inviato una segnalazione, uno degli investigatori del team la esaminerà e ti contatterà prima di procedere.

COSA ACCADE DOPO AVER INVIATO UNA SEGNALAZIONE?

Riceverai una risposta in circa **1 giorno lavorativo**



Un **investigatore indipendente** di Smiths Group lo rivede



L'investigatore potrebbe rivolgerti delle **domande**



L'**indagine** del caso viene avviata



Si agisce in funzione delle necessità



Il **caso viene chiuso** e ti sarà inviata una notifica



È SICURO FARE SPEAK OUT

SPEAK OUT È
UN PROCESSO
ALTAMENTE
CONFIDENZIALE

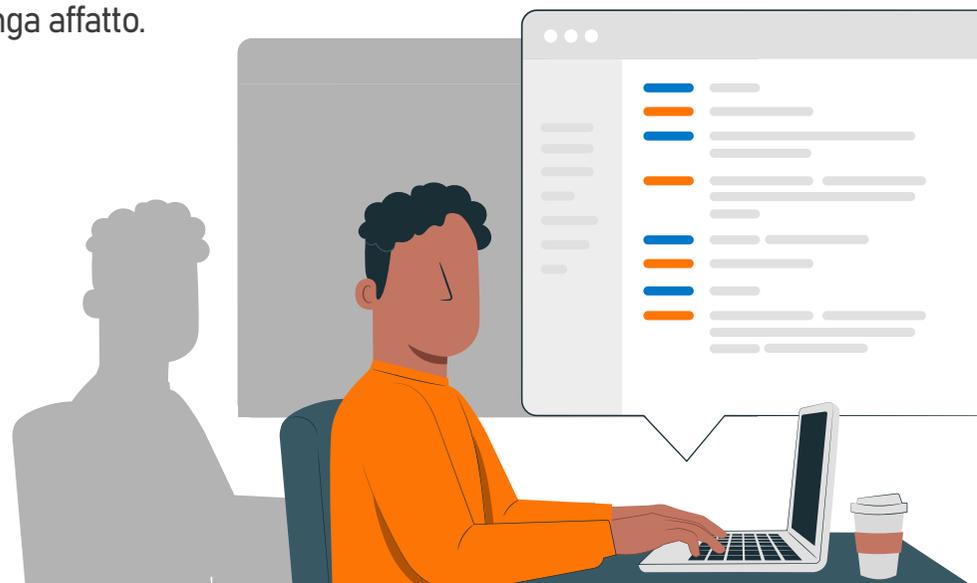


RISERVATEZZA

La tua identità sarà sempre protetta. Solo gli investigatori del team Ethics & Compliance di Smiths Group hanno accesso alle relazioni presentate. Le segnalazioni sono archiviate in un sistema software di terze parti altamente riservato e protetto da password, non in un database Smiths. Nessuno dei tuoi colleghi di lavoro verrà a sapere o sarà informato della tua segnalazione, incluso il tuo superiore diretto. A seconda del problema e di eventuali differenze linguistiche, l'investigatore potrebbe avere bisogno del supporto di un piccolo gruppo riservato. In queste circostanze, quando si utilizza la propria identità, l'investigatore chiederà il consenso di chi ha segnalato prima di procedere, per assicurarsi che sia a suo agio. È presente una rigorosa **Politica Contro le Ritorsioni**. Smiths non tollererà ritorsioni nei confronti di chi segnala una preoccupazione o un reclamo in buona fede o partecipa a un'indagine. Verranno presi provvedimenti severi nei confronti di chiunque tenti di compiere ritorsioni, fino al licenziamento.

È POSSIBILE FARE SEGNALAZIONI ANONIME?

È una vostra decisione. È possibile effettuare una segnalazione anonima (nel rispetto delle leggi locali). Tuttavia, preferiamo che chi segnala condivida la sua identità, perché questo aiuta il team Ethics & Compliance a indagare più rapidamente sul suo problema, a fare domande e a garantire che chi segnala sia a suo agio con il processo. Tuttavia, Smiths preferisce sempre che la segnalazione di un problema avvenga in forma anonima piuttosto che non avvenga affatto.





COME FARE SPEAK OUT



WEB

speakout.smiths.com



EMAIL

speakout@smiths.com



TELEFONO

Cerca i numeri locali

POLITICA E LINK ALLE RISORSE

ANTI-CORRUZIONE

[Info: Anti-corruzione](#)
[Politica anti-corruzione 3.33](#)
[Politica anti-corruzione \(Cina\) 3.22](#)
[Politica sui pagamenti di facilitazione 3.5](#)
[Politica agenti e distributori 3.4](#)
[Politica sulle donazioni di beneficenza 3.9](#)
[Registro donazioni di beneficenza](#)
[Politica sulle donazioni politiche 3.24](#)
[Registro donazioni politiche](#)
[Politica inviti a funzionari pubblici 3.7](#)
[Registro Lobbisti](#)
[Codice etico del fornitore](#)

ANTI-FRODE

[Info: Anti-Frode & Manipolazione](#)
[Politica sulla facilitazione dell'evasione fiscale 7.6](#)
[Politica su frodi, riciclaggio di denaro e irregolarità finanziarie 3.15](#)
[Info: Anti-manipolazione dei dati](#)

ANTITRUST

[Info: Antitrust](#)
[Politica sulla concorrenza leale \(Antitrust\) 1.4](#)
[Trade Industry Event Register \(TIER\)](#)

CONFLITTI DI INTERESSI

[Info: Conflitti di interessi](#)
[Politica sui conflitti di interesse 1.2](#)
[Registro conflitti di interesse](#)

PROTEZIONE DEI DATI E SULLA PRIVACY

[Info: Protezione dei dati e sulla privacy](#)
[Dichiarazione sulla protezione dei dati e sulla privacy](#)
[Informazioni e sicurezza informatica](#)

IRRUZIONI

[Info: Irruzioni](#)
[Istruzioni relative alle irruzioni](#)

REGALI, PASTI E OSPITALITÀ

[Info: Regali, pasti e ospitalità](#)
[Politica su regali, pasti e ospitalità 3.06](#)
[Politica su regali, pasti e ospitalità tra dipendenti 3.21](#)
[Registro Regali, pasti e ospitalità](#)

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

[La sostenibilità in Smiths](#)
[Politica di Salute, Sicurezza e Ambiente 10.1](#)
[Comportamenti importanti per la sicurezza](#)
[Impegno per Net Zero](#)

DIRITTI UMANI

[I diritti umani presso Smiths](#)
[Dichiarazione contro la schiavitù moderna](#)
[Politica sui Diritti umani 11.4](#)
[Politica sulla Due Diligence dei Diritti umani 2.6](#)
[Politica di assunzione 11.6](#)
[Politica sulla estrazione responsabile dei minerali 2.4](#)

COMMERCIO INTERNAZIONALE

[Il Commercio internazionale in Smiths](#)
[Politica controlli esportazioni e importazioni 3.12](#)

RISPETTO

[Diversità, Equità e Inclusione](#)
[Comportamenti della leadership Smiths](#)
[Politica di comunicazione con i Media 9.2](#)
[Politica di equo impiego 11.2](#)
[Politica relativa ai Social Media 8.3](#)
[MyHR](#)
[Biblioteca politiche RU](#)
[Programma di assistenza dipendenti \(Employee Assistance Program, EAP\)](#)

SPEAK OUT

[Info: Hotline Speak Out](#)
[Presenta una segnalazione Speak Out](#)
[Politica Speak Out 2.5](#)
[Politica di segnalazione e indagine interna 2.2](#)





smiths

Smiths Group plc
Level 10
255 Blackfriars Road
London SE1 9AX UK
020 7004 1600
www.smiths.com