smiths

我们的
商业道德准则

为了达成我们的志向，
无论是作为个人还是公司，
我们都必须用我们的价值
观指导行为和行动。

在 Smiths，我们以 Smiths 特有的方式开展业务。我们约有 22,000 位同僚，分别位于 50 多个国家，为了集团策略通力合作，以共同的行事方式努力实现我们的雄心壮志——成为世界领先的技术公司。

为了达成我们的志向，无论是作为个人还是公司，我们都必须用我们的价值观指导行为和行动。建立与维护我们的声誉同样至关重要——我们在 160 多年里始终诚信交易——在客户、同事、投资者、外部合作伙伴中以及外界均建立了良好的声誉。

但我们在工作中也时刻面临着棘手情形和道德挑战，无法完全明确推行我们价值观的意义所在。

我们的道德准则的作用便凸显出来。它列明了我们的期望做法，虽然它无法解决我们面临的所有挑战，但它足以成为帮助我们正确行事的有力基础。

如果您对工作中目睹的一些行为存有疑虑，或您感到其与我们的价值观不符，准则便是您的首选求助对象。但如果您仍无法确定，请大胆说出来。没有人会因向领导层报告道德疑虑而招致报复。将疑虑说出来不仅能帮助您应对挑战，也能确保我们在所有相关事宜上始终正确行事。

衷心感谢您熟悉我们的道德准则，并在日常所做的一切事宜上推行我们的价值观。

Andrew Reynolds Smith
首席执行官

我们的价值观

我们的愿景是为身在 Smiths 而自豪，我们不断超越极限，为全世界面临的挑战提供创新的解决方案。我们在世界各地为达成我们的共同志向一起努力，旨在成为世界领先的科技公司。为了达成此志向，我们必须以 Smiths 特有的方式通力合作，在日常决策和行为中贯彻我们的共同价值观。

诚信

我们每次都正确行事

尊重

我们彼此尊重，重视不同的观点和文化，并采取包容性行动

主人翁意识

我们承诺并遵守承诺

客户至上

我们在一切活动中重视并信任合作伙伴

热忱

我们共同学习与创新，追求卓越与成功

the smiths way

目录

01 CEO 致辞

02 我们的价值观

03 报告疑虑与提问

04 我们鼓励
所有人都大胆说出

05 诚信
我们遵守我们的准则、政策和法律
经理的作用很重要
我们应对潜在利益冲突保持警觉。
我们公平竞争
我们从不贿赂

06 尊重
我们互相尊重
我们重视多元化和包容性
我们绝不容忍欺凌或骚扰
我们尊重人权
我们尊重隐私
我们尊重伙伴的知识产权

07 主人翁意识
我们安全工作
我们保护 Smiths 的资产
我们不利用内幕信息交易
我们保存准确记录

08 客户至上
我们超越客户期望
我们按照我们的标准保留业务合作伙伴并公平对待他们
我们负责任地赠予和接受礼品、餐饮和招待
我们遵守贸易法律和限制
我们遵守政府采购条例

09 热忱
我们保护环境
我们适当参加政治活动
我们为社区提供帮助
我们满腔热忱、尽职尽责
我们尊重 Smiths 的声誉

报告与提问

我们每次都正确行事。当我们目睹或经历与我们的价值观或准则不符的行动或行为时，
我们应尽快说出。大胆说出可以防止对我们公司和同事造成严重伤害。
我们都要尽力捍卫 SMITHS 的价值观和文化。

IF IN DOUBT SPEAK OUT

报告与提问

您可向多项资源报告和提问，包括：

- 我们的热线经理
- 当地人力资源管理
- 部门人力资源董事
- 道德与合规办公室
- “大胆说出” 信箱 speakout@smiths.com

有时，我们会面临艰难抉择。当面对潜在道德问题时，我们应始终提出这些问题：

我的行为或决策符合我们的价值观吗？

是　否

我的行为或决策符合我们的政策和规定，以及任何适用的法规或法律吗？

是　否

如果知道我的行为或决策被刊登在新闻头条，我在和朋友相处时会感到自在吗？

是　否

在采取行动前，我们对以上问题的答案必须为 “是”，同时确保我们遵守我们的准则、政策和法律。我们的成功与否取决于我们能否做出符合我们的政策、价值观和适用法律的决策。

我们鼓励所有人都大胆说出

如果您大胆说出道德疑虑，那么该疑虑将被彻底调查，
您不会因为提出疑虑而受到纪律处分或其它惩戒措施。
SMITHS 严禁报复大胆说出行为，报复可能被处以纪律处分，严重者包括解雇。

我们鼓励所有人都大胆说出

我们每次都正确行事。当我们目睹或经历与我们的价值观或准则不符的行动或行为时，我们应尽快说出。大胆说出可以防止对我们公司和同事造成严重伤害。我们都要尽力捍卫 Smiths 的价值观和文化。

如果您大胆说出道德疑虑，那么该疑虑将被彻底调查，您不会因为提出疑虑而受到纪律处分或其它惩戒措施。Smiths 严禁报复大胆说出行为，报复可能被处以纪律处分，严重者包括解雇。

举报与内部调查

（翻阅每个步骤，以获取更多信息）

1. **提出道德疑虑**
2. **立案与调查人员分配**
3. **案例调查**
4. **解决方案/结论**

了解更多信息，请参考我们的举报与内部调查政策。

诚信

我们每次都正确行事。

我们以 SMITHS 特有的方式工作，始终遵守我们的准则、政策与法律。

诚信

我们每次都正确行事

我们遵守我们的准则、政策和法律

我们以 Smiths 特有的方式工作，始终遵守我们的准则、政策与法律。有时，我们的政策或法律可能不太明确或无法直接回答我们的疑问。在此类情况下，我们一定要寻求帮助。准则指导我们寻求答案。准则不可能解决我们可能遇到的所有问题，因此我们必须运用良好的判断力，依靠我们的价值观，并在不确定时寻求帮助。

经理的作用很重要

我们秉持我们的价值观发挥领导作用。经理有责任鼓励合规文化和尊重文化，并在适当时候及时地采取行动解决问题和疑虑。作为经理，我们应始终促进并示范我们的价值观，在行为和行动中贯彻执行诚信、尊重、主人翁意识、客户至上与热忱的承诺。这意味着对员工大胆说出道德、合规和其它工作场所问题保持开放态度并加以鼓励。必要时，经理必须寻求帮助、上报疑虑，如向道德与合规办公室或通过“大胆说出”信箱报告。此举使 Smiths 领导层能够及时解决可能对我们的同事或业务造成伤害的问题。

我们应对潜在利益冲突保持警觉。

我们绝不允许个人利益影响我们在 Smiths 的工作职责。偶尔发生的利益冲突会损害我们的个人名誉和 Smiths 的声誉。

当与其他 Smiths 雇员的私人关系或亲属关系影响到我们的决策时，也可能产生利益冲突或表现为利益冲突。

如果您意识到潜在利益冲突，您必须将其披露给您的经理并遵循 Smiths Group 利益冲突政策中的程序。

利益冲突

当我们的个人利益与 Smiths 的利益相抵触时，即产生利益冲突。

例如，当我们和与 *Smiths* 存在竞争关系的公司关系亲密（如作为持股人）时，可能产生利益冲突。

当您利用因在本公司的职位而获得的职位、信息或关系来谋取个人业务机会或其它利益（包括为他人谋取）时，也可能产生利益冲突。

情景练习：

问： *Yuki* 的兄弟拥有一家计算机供应公司，而 *Yuki* 负责为她的办公室采购办公用品。她需要一些计算机设备。她的兄弟提出以极低的折扣价将设备卖给她。*Yuki* 买下了设备，但没有将他们的关系披露给她的经理。*Yuki* 认为她是按照 *Smiths* 的规定正确行事，因为她降低了购买所需物品的价格。这样做合适吗？

答： 不合适。*Yuki* 必须在购买设备前向她的经理说明她的兄弟是该计算机供应公司的所有者——即使她的兄弟提供最低价格与最佳服务。她的经理可能选择继续购买，但她的决定不会受潜在的利益冲突影响。

情景练习：

问： *Jon* 与一位客户在一个长期项目上合作。客户另有一些工作并建议 *Jon* 不通过 *Smith* 独立完成，。项目很小，*Jon* 知道他可以在工作以外的私人时间和周末完成，不会影响他在 *Smiths* 的工作职责。这样做合适吗？

答： 不合适。即使该第二职业不会影响 *Jon* 在 *Smiths* 的职责，他接受的机会可能属于公司。我们在 *Smiths* 外接受其它职位前（例如：作为非执行董事或慈善机构受托人），必须先向我们的经理说明并确保接受该职位不会违反 *Smiths* 利益冲突政策。如果经理对是否需清除潜在冲突存有疑问，他或她应咨询人力资源部、*Smiths Group* 法务部或道德与合规办公室。

情景练习：

问： *Chen* 接到了一位分销商打来的电话，分销商很生气，因为同地区的另一位分销商以更低的价格销售我们的产品。分销商要求 *Chen* 让另一位分销商将价格提高至与此地区所有其它分销商相同的价格。*Chen* 应该这样做吗？

答： 不应该。我们绝不能影响我们的分销商或其它转售商将产品卖给最终用户的价格。这样做很可能会违反法律并可能对 *Chen* 和 *Smiths* 造成严重后果。因此，*Chen* 应该拒绝干预。他应该将该请求报告至他的经理和 *Smiths Group* 法务部。

我们公平竞争

Smiths 是客户重视并信任的业务合作伙伴。我们怀着热忱和活力竞争，同时也认识到公平竞争方可为客户提供更好的产品和服务。为了维护声誉，我们必须始终独立于竞争对手行事，绝不做出任何违反或可能违反反垄断和竞争法的行为。

我们绝不与竞争对手就垄断价格或分配潜在业务机会（例如：通过地理区域、客户或产品）进行讨论或安排（无论是通过正式书面协议或非正式协议）。

我们绝不与竞争对手讨论有关各自业务与运营的商业敏感信息。如果我们的职责要求我们会见竞争对手（例如：在贸易协会会议或产品标准会议上），我们必须格外谨慎，避免任何与我们各自的业务与运营相关的讨论。如果我们对何事能说、能做而何事不能说、不能做有任何疑问，则必须在事前咨询 Smiths Group 法务部。如果在贸易协会会议（或其它任何竞争对手出席的论坛）上出现敏感商业话题，您必须立即停止讨论并将时间上报至您的经理及 Smiths Group 法务部。

我们不寻求或接受任何属于竞争对手的机密信息。值得一提的是，我们小心确保新雇员不会提供任何前任雇主的机密信息。如果竞争对手的机密信息落入我们手中，我们必须立即向 Smiths Group 法务部报告。

竞争法律可能十分复杂，我们在不确定时应征询建议。

我们从不贿赂

我们绝不代表我们本人或 Smiths 提供、赠予或接受贿赂。

除 Smiths 疏通费支付政策内列出的极少数情况外，我们不支付疏通费。疏通费是指在本无需支付款项的情况（通常是腐败政府官员）要求支付以履行其工作职责的款项（例如：为货品跨境或签发签证而要求的不当款项）。也包括警察或其它官员要求以防止骚扰的款项。这些款项并未进入政府而是流进了腐败官员的口袋。它们属于贿赂。

在从和向商业合作伙伴或政府官员接受或赠予礼品、或接受或赠予餐饮或其他招待时，我们始终遵守我们的礼品、餐饮与招待政策。

我们不向政府官员支付差旅费，除非此行为完全遵照 Smiths 政府官员邀请政策。向政府官员支付差旅费视为贿赂。在特定情形下，当旅游明显出于合法商务目的时，Smiths 可接受支付该等款项（例如：使政府雇员能够参加产品展示，或实地视察质量管理系统）。然而，在我们同意如此行事前，我们必须确保遵循 Smiths 政府官员邀请政策内规定的审批流程。

反腐败与贿赂法律可能十分复杂，我们在对任何问题或事件不确定时，应征询建议或报告疑虑。

贿赂

贿赂是指为不当地影响某人做出对行贿人有利的决策而赠予的有价物品

例如：现金、礼品、优惠、食物、款待或机会。

我们必须始终注意在可能造成贿赂的情况下不提供、赠予或接受任何有价物品。

情景练习：

问： *Mei* 正在参加一项合同竞标，为当地的一座机场供应我们的部分设备。机场的采购代理联系了 *Mei* 并告诉她，如果她能够向该采购代理提供合同总价 *3%* 的报酬，*Smiths* 便可赢得竞标。*Mei* 该怎么做？

答： *Mei* 应立即将该请求告诉她的经理。*Smiths* 在任何竞标或其它竞争活动中不提供贿赂、‘回扣’或同意参与。我们通过产品和服务的质量和价值、进行公平透明的投标及业务惯例来赢得工作。

情景练习：

问： 一位客户的采购经理联系了 *Bob*，该客户为国有企业。采购经理告诉他，其公司非常有兴趣购买 *Smiths* 的一项特有产品，但他想看看该产品的运作。他要求 *Smiths* 承担他与四位同事为评估产品而对 *Smiths* 进行实地考察（*Smiths* 工厂在另一个国家）的费用。*Bob* 该怎么做？

答： 国有企业雇员被当做政府官员。*Bob* 应先咨询他的经理，该请求是否出于合法的商务目的。如果客户可以在不必旅游的情况下评估产品，该请求可能不合法。他们还需要评估在这种情况下是否需要五位客户雇员参与实地考察。如果在审查过请求后，*Bob* 和他的经理认为该请求合法，则他们必须完成 *Smiths* 政府官员邀请政策内规定的审批流程。

尊重

我们彼此尊重，重视不同的观点和文化，并采取包容性行动。

SMITHS 的成功取决于我们团队日常在工作中展现的多样化观点。
我们的工作场所尊重并重视每个人的差异，并支持他们充分发挥潜力。

尊重

我们彼此尊重，重视不同的观点和文化，并采取包容性行动。

Smiths 的成功取决于我们团队日常在工作中展现的多样化观点。我们的工作场所尊重并重视每个人的差异，并支持他们充分发挥潜力。

Smiths 的成功取决于我们团队日常在工作中展现的多样化观点。我们的工作场所尊重并重视所有雇员，支持员工在性别、种族、民族、性取向、障碍、宗教、年龄、文化背景、人生经验、思维和观点上存在的个人差异。

我们互相尊重

Smiths 通过多样性、彼此尊重以及团队合作取得成功。团队合作对我们达成目标而言是必不可少的，而团队合作的关键则是互相尊重和信任。我们必须尽我们所能去倾听他人，知悉我们的语言和行动对他人产生的影响，不进行可能冒犯他人的言论或非意愿观察。我们必须公平诚信的对待所有人，对新观点和行事方式保持开放态度。

我们重视多元化和包容性

我们的优势和成功来源于各人思维、方式、经验以及看法的多元性。此等多元性反映出我们来自不同的背景和文化。我们最重要的责任之一便是重视并支持此类不同性，为我们的同事、客户和商业合作伙伴提供一个包容性工作环境。此为 Smiths 的巨大价值来源。

情景练习：

问： *Priya* 是一位人力资源经理，负责为当地工厂雇佣人员，她已经为一个新职位面试了数位有资格的求职者。求职者之一来自 *Priya* 的祖国和地区。由于求职者的资质相似，如果 *Priya* 决定雇佣来自她祖国的求职者仅因为求职者来自她的祖国和地区，这种做法有问题吗？

答： 有问题。此做法根据人员来源做出雇佣决策，违反了 *Smiths* 的政策。*Priya* 应仅考虑经验和技术技能等反映求职者职位适应性的信息。

歧视

我们根据能力做出所有聘用相关的决策。
我们绝不根据下列信息进行歧视：

- 年龄
- 残疾
- 民族
- 性别
- 健康问题
- 出生国
- 种族
- 宗教
- 性取向
- 兵役状况

情景练习：

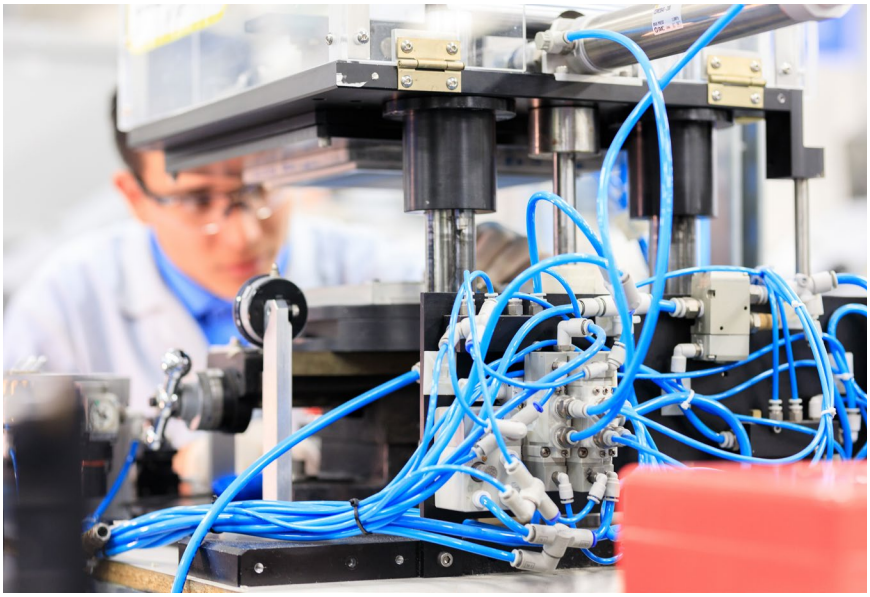
问： *Francis* 注意到他的经理经常对女性同事做出不当评论。*Francis* 不确定他的同事是否受到冒犯或此问题是否已被举报，因此，他并未举报该行为。这样做合适吗？

答： 不合适。*Francis* 应举报他认为违反了 *Smiths* 准则的任何行为——无论他是否认为有人受到冒犯，亦无论他是否认为其他人已经举报该行为。我们均有义务将可能违反本准则的行为举报至经理、当地人力资源部或通过其他方式举报，如通过“大胆说出”信箱。

情景练习：

问： *Wang* 正在将个人雇员数据发送给新的健康保险提供商，他突然发现他将数据发送给了错误的收件人，也就是前任保险提供商。他向收件人发送电子邮件时没有收到即时回复。由于收件人是保险公司，他可以等待回复吗？

答： 不可以。我们必须立即将此等泄露报告至 *Smiths Group* 法务部。如果您对此程序有任何疑问，请参阅数据保护行为准则或咨询道德与合规办公室。



我们绝不容忍欺凌或骚扰

我们绝不参与或容忍任何形式的欺凌或骚扰，无论是身体上或言语上的。尊重他人意味着我们注意对待他人和与他人交流的方式。在互动时，请顾及同事、商业伙伴和客户可能接收或感受您言行的方式。请谨记我们通常来自于不同的背景，拥有不同的看法。

我们应立即将涉及骚扰的情况举报给我们的经理、当地人力资源管理或通过“大胆说出”信箱举报。

骚扰

骚扰是指冒犯、贬低或威胁他人的不受欢迎的行为或言论，会营造出敌意或冒犯性的工作环境。

骚扰实例可能包括非意愿性挑逗、非意愿评论或笑话或任何类型的威胁。

我们尊重人权

我们在业务活动中取得成功，但绝不以牺牲人权或公平劳工惯例为代价。我们绝不允许、容忍或宽恕我们的业务或供应链中与现代奴隶相关或侵犯人权的惯例和行为。

雇员绝不被迫工作或被要求工作超出当地法律规定的最大工作时长，如果 Smiths 的政策规定时长更短，则按照 Smiths 的政策。我们始终符合当地法律（包括与工资、福利、允许休假及工作条件相关的法律）设定的劳动标准。如果 Smiths 的政策标准比最低法定标准更高，我们始终符合更高标准。

了解更多信息，请查阅我们的人权政策。

尊重

- 我们尊重雇员加入或不加入工会或其它雇员代表组织的权利。
- 我们绝不雇佣童工或容忍雇佣童工的行为，童工是指未满 16 周岁的人员。
- 我们绝不没收或扣留雇员（包括合同工）的护照或其它身份证件。
- 我们绝不容忍任何 Smiths 工作人员受到苛刻或不人道的待遇。
- 我们也希望我们的业务合作伙伴（包括客户、供应商及所有与我们有业务关系的第三方）能按照我们的标准行事。

我们尊重隐私

我们尊重雇员与任何其他个人的个人数据相关权利。Smiths 仅出于合法与适当目的并在必要时在个人同意的情况下收集和使用个人数据（例如管理雇主/雇员关系）。

我们采取合理措施确保数据安全且未经授权的人员无法访问。

在将个人数据传输至三方服务提供商（例如 Smiths 薪资服务提供商）的情况下，我们会检查第三方是否保留必要的控制措施确保个人数据安全。了解更多 Smiths 对个人的个人数据保护方法的相关信息，请参阅 Smiths 数据保护行为准则。

我们尊重伙伴的知识产权

在我们保护 Smiths 的资产和财产的同时，我们也保护信息、知识产权以及属于我们的业务合作伙伴和其它第三方的任何其它资产。我们绝不向任何其它第三方披露任何非公开信息（包括合作伙伴雇员的相关个人数据），由合作伙伴授权除外。机密信息只与就完成其工作有知情需要的人士分享。我们也尊重对合作伙伴其它财产的使用方式，包括对我们掌握的其设备的使用。

主人翁意识

我们承诺并遵守承诺。

我们每天都为我们的行动负责，兑现我们的承诺，借此向彼此和 SMITHS 履行承诺。

主人翁意识

我们承诺并遵守承诺

我们每天都为我们的行动负责，兑现我们的承诺，借此向彼此和 Smiths 履行承诺。

我们安全工作

我们致力于达成安全、保安和维护环境的最高标准。我们通过维护安全工作环境和倡导安全惯例向彼此展示尊重，这便是最重要的事。我们始终遵守所有健康、安全和环境的相关政策与流程和适用法律。

了解更多信息，请参阅我们的基本行为。

我们保护 Smiths 的资产

Smiths 的资产是我们制造的最终产品，我们在业务中使用的工具（例如我们的机器、工具、办公和 IT 设备），还是我们为自己及代表合作伙伴、供应商和客户创建、收集、存储和处理的信息和数据，旨在使各企业得以竞争和成功。

我们都有义务保护这些资产并保管我们创建、使用或向我们发布的产品、工具、信息和数据。

具体而言，当我们采用新技术并给客户带来改进的技术成果时，我们致力于保护我们用于交付产品和服务的信息技术。这包括我们的 IT 资产，例如我们的计算机和移动设备以及我们用于存储我们的机密信息及我们的合作伙伴、供应商和客户数据的 Smiths 网络。

我们在使用 IT 资产时保持警惕，防止病毒和其他恶意软件入侵。在创建、收集、存储及/或处理数据时，我们也会小心谨慎，以防止在未经我们授权的情况下访问数据或丢失或意外销毁数据。

我们都应遵守我们的信息技术政策，其中包括我们的可接受使用政策。这些政策的最新版本可在 Smiths Group 政策网站上查阅。每位员工还应遵守我们的企业信息团队实施的控制措施（例如更改密码和接受系统更新），以使 Smiths 能够保护其信息技术资产。我们也都有责任阅读并遵守由我们的企业信息团队发布并在 Smiths 信息与网络安全网站上提供的信息技术安全准则（包括强密码保护）。

了解更多信息，请参阅我们的数据保护和隐私政策。

资产

一些我们必须保护的资产包括：

- 设施
- 车辆
- 客户信息
- 知识产权
- 通讯设备
- 业务流程
- 办公设备
- 机密数据
- 公司策略或计划
- 信息技术设备
- 软件
- 其它公司用品和材料

数据和网络

我们必须注意妥善使用和保护的数据包括以下示例：

- 雇员数据
- 营销策略
- IT 系统详情
- 工程制图
- 客户数据
- 费用
- 软件
- 客户规格
- 财务数据
- 技术数据
- 业务计划
- 定价信息
- 设计信息
- 投标信息

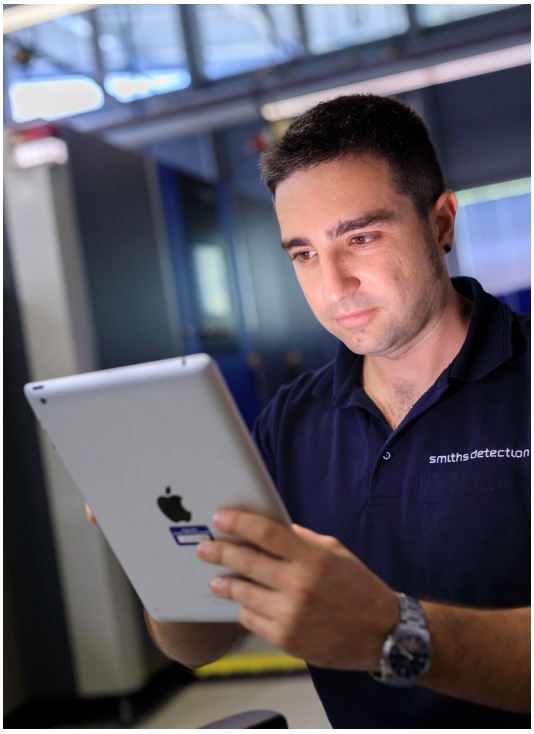
请谨记：

- 勤换密码
- 只从安全的公司系统中访问数据
- 禁止出于非商业目的查看公司、合作伙伴或客户数据

情景练习：

问： *Justine* 外出旅游，她到达酒店时才意识到自己的笔记本电脑快没电了，但她并没有带自己的电源适配器。与其等待更换适配器或充电，她决定将一份机密文件保存在闪存盘上，通过酒店商务中心的电脑登录私人邮箱将其发送出去。这样做合适吗？

答： *不合适。Justine* 不可以使用私人邮箱发送机密商业信息或开展 *Smiths* 的业务。



我们不利用内幕信息交易

我们从不在掌握内幕的情况下，购买或引导他人交易 Smiths 股票。即使我们了解其它公司（例如客户或合作伙伴）的内幕信息，我们也从不买卖或鼓励他人买卖该公司的股票。我们从不在非正式场合分享非公开、机密或内幕信息，即使我们无意或不期望为自己或他人谋利。

内幕信息

内幕信息包括任何未公开的信息，该信息有可能影响一名理智的投资人做出的投资决定或可能对公司的股价造成重大影响。

披露政策和程序手册内详细规定我们控制内幕信息的方式。您还应参考股票交易政策。

如果您对内幕信息有任何疑问，请联系 Smiths Group 秘书处。

我们保存准确记录

Smiths 保留各种账簿和记录以便运营业务与遵守法律要求。我们有义务及时为利益相关者提供最新、最准确和最完整的信息。我们必须确保所有的记录都能准确反映我们的商业活动并符合 Smiths 政策和程序。如果您知道任何不准确或不完整的记录，或者您想知道记录应该保存的时长，请联系您的经理或者 Smith Group 法务部。

客户至上

我们在一切活动中重视并信任合作伙伴。

我们通过高质量的产品和服务向客户展现我们的价值，从未使用不公正、腐败或非法行为。

客户至上

我们在一切活动中重视并信任合作伙伴

我们通过高质量的产品和服务向客户展现我们的价值，从未使用不公正、腐败或非法行为。

我们致力于超越客户期望

主人翁意识意味着与客户诚信地进行沟通，提供超越其期望的优质产品和服务。我们也努力提供符合最高质量标准的产品和服务。客户至上包括把质量作为首要目标，并不断努力改进。

我们按照我们的标准保留业务合作伙伴并公平对待他们

我们期待能够与所有我们合作的第三方共享我们对诚信的承诺，遵守法律、我们的准则中列出的原则并以合乎道德的方式行事。我们公平对待供应商和其他第三方，并遵守我们对他们的承诺。我们与合作伙伴携手为客户提供优质和价值。

我们负责任地赠予和接受礼品、餐饮和招待

我们知道合作伙伴和客户有时候想交换礼品、进餐及享受其他业务招待。符合我们的礼品、餐饮与招待政策的行为都是允许的，也是合理的，不会影响我们的决策或客户与业务伙伴的决策。

在赠予或接受礼品或招待前，我们需检查客户或业务伙伴的政策是否允许。我们还需确保交换礼物、为餐饮或招待付费符合当地法律。在一些国家，政府雇员接受任何形式的礼物或任何有价物品均是非法的。

此外，任何向医疗专业人员提供的礼品、餐饮或招待必须符合 Smiths 与医疗专业人员互动医疗政策。

了解更多信息，请参阅我们的礼品、餐饮与招待政策。

情景练习：

问： *Joseph* 星期五参加了一个外地行业会议，他将在周六返回。*Joseph* 将参与合同续约审核，一名合同即将到期的供应商已经表示，在 *Joseph* 周六离开之前，将邀请约瑟夫参加在一个独家高尔夫度假村举行的昂贵的高尔夫球比赛。虽然这将发生在 *Joseph* 休假时，但他可以赴约吗？

答： 不可以。我们应避免任何潜在影响，不可在这种情况下接受奢侈款待。如果您不确定接受或赠予礼品或款待是否合理，请参阅我们的礼品、餐饮与招待政策，或者向您的经理或道德与合规办公室寻求指导。

礼品、餐饮与招待

- 礼品、餐饮和招待必须准确且适当地支出、说明与记录在礼品登记册中（根据政策要求）。
- 我们还会使用礼品登记册记录所有超出礼品、餐饮与招待政策内规定限额的礼品。
- 我们绝不赠予或接受现金礼品或现金等价物（如支票、礼品卡、借记卡、代金券、优惠券和游戏筹码）。
- 我们绝不赠予或接受可能被视为贿赂的礼品、餐饮或招待。

情景练习：

问： *Sandra* 怀疑她的一名客户可能将购买的产品发送至一个受制裁国家。但该客户坚持说该产品最终是在一个不受制裁的国家使用，但 *Sandra* 还是心存疑虑。她不想惹恼客户而失去业务。她该怎么做？

答： *Sandra* 必须确保产品最终不会在没有得到适当的批准或许可的情况下出现在受制裁或禁运国家——即使这意味着可能失去该客户的业务。*Sandra* 应该联系她的贸易合规官，帮助其了解各种方案。她还应该参考我们的进出口管制政策。

情景练习：

问： *Rahul* 刚收到一个长期客户的紧急订单，但 *James* 担心该订单中的产品可能需要出口许可证。根据过去的经验，他知道获取许可证有时可能需要几周或者更长的时间。但是他十分清楚，即使产品没有此执照也不会有人察觉。多年来，这位客户一直是 *Smiths* 的一名优质客户，但其也因无法容忍航运延误而著名。他应该冒险么？

答： 当然不。*Rahul* 和 *Smiths* 都可能因违反出口法律而面临严重处罚。*Rahul* 有责任让 *Smiths* 和客户每次都正确行事，获取所有必要的出口许可证。如果他有任何问题，应该咨询 *Smiths* 法务部的贸易合规官或国际贸易合规团队，并参考我们的进出口管制政策。

我们遵守贸易法律和限制

作为一家国际公司，我们在全球范围内提供产品和服务。我们必须遵守所有适用的进出口管制、经济制裁、反抵制和其他贸易法律、法规、政策和程序。无论我们在何处运营，何时购买、出售或转让产品、服务、技术和软件，均适用此条要求。

特定国家、个人和组织受到制裁和禁运。在没有相应许可证的情况下将产品出售给他们会违反法律并对 Smiths 和相关个人造成严重后果。为确保我们遵守法律，我们必须始终了解我们的客户和产品的最终目的地，并对其进行筛选，确保我们不会将产品出售给政府黑名单上的任何人。

贸易规则和限制可能非常复杂，并且随时间变化。如果我们有任何问题或疑虑，我们应该咨询 Smiths 法务部的 Smiths 贸易合规官或国际贸易合规团队。

了解更多信息，请参阅我们的进出口管制政策。

我们遵守政府采购条例

我们是政府的重要合作伙伴，因为我们完全遵守所有的采购程序和政策。我们中负责政府客户关系的人员必须熟悉适用于与政府开展业务往来的法律法规，并特别注意确保我们遵守所有要求。我们始终向政府提供准确完整的信息。如果我们有任何问题或疑虑，我们必须咨询 Smiths Group 法务部。

热忱

我们共同学习与创新，追求卓越与成功。

我们通过创新，勤奋和奉献赢得胜利。
我们既对成功充满热忱，同时也期望回报。

热忱

我们共同学习与创新，追求卓越与成功

我们通过创新，勤奋和奉献赢得胜利。我们既对成功充满热忱，同时也期望回报。

我们保护环境
我们热衷于保护我们的家园。我们致力于缩小环境足迹，尽可能减少、再利用、回收和循环利用。

我们适当参与政治活动
我们认识到 Smiths 就利益相关话题与政府直接沟通，并通过行业协会和其他行业机构进行间接交流的重要性。我们应与政府关系团队就与政府或政府机构的直接互动进行讨论。我们不得作为个人代表 Smiths 参与任何政治活动或使 Smiths 加入任何政治活动、政党或候选人。

我们为社区提供帮助
Smiths 非常自豪能为所在社区做出贡献。我们不仅提供就业机会并促进当地经济发展，也很乐意通过慈善捐助、志愿服务和教育活动来参与社区建设。

我们支持选定的慈善机构和组织，通过改善教育、健康、福利或环境来改善民生。此类支持主要集中于运营当地的项目，或与我们参与的行业相关的项目。

我们满腔热忱、尽职尽责
我们知道自己在 Smiths 发挥重要的作用，我们每天都尽最大努力达到或超过期望。

我们尊重 Smiths 的声誉
我们绝不参与可能损害 Smiths 声誉的行为。

我们认真负责地使用社交媒体。Smiths 社交媒体政策列出我们在一些情形下使用社交媒体的要求，比如当我们发布的材料与 Smiths 有关或发布内容能明确鉴别我们为 Smiths 雇员时。

如果媒体或投资者与我们联系，除非我们有权代表 Smiths 发言，否则我们不得回答问题或回应提供信息的要求。我们必须酌情将问题与提供信息的要求及时转回 Smiths 投资者关系总监或部门或集团沟通团队。

报告与提问

请记住，我们的经理是我们的第一道防线。经理和当地管理团队的成员应保持开放政策，并作为回答问题或提供支持的重要资源。

此外，我们还有其他途径来寻求答案或报告疑虑：

- 当地人力资源管理
- 部门人力资源董事
- Smiths Group 法务部
- 道德与合规办公室
- “大胆说出”信箱 (speakout@smiths.com)

您可以通过“大胆说出”信箱匿名举报道德问题。

利用我们的资源报告与提问

我们提问与报告疑虑

我们每次都正确行事，而不仅仅是在方便时。然而，仅仅知道何为稳妥之举还远远不够。如果我们看到一些与本准则和我们的价值观相违背的不正常现象，我们必须及时大胆说出来。这就是我们有可用资源来报告疑虑、解决问题和调查疑虑的原因所在。通过大胆说出，我们可以避免对 Smiths 和同事造成伤害。Smiths 领导层致力于确保所有人员不会因大胆说出而招致任何形式的报复，并且对所有报告进行彻底调查。

您联系任何报告资源时，您的报告将尽可能保密，且公司将及时并妥善地解决您报告的任何疑问或问题。

所有的报告均根据现有情况和可用信息适当并及时地进行调查和解决。

请谨记，我们始终可以提问与报告疑虑，而不必担心报复。如果您认为您遭到了报复或者意识到可能发生报复行为，您应立即联系人力资源部或 Smiths 道德与合规办公室。

smiths

Smiths Group plc
4th Floor
11-12 St James's Square
London SW1Y 4LB, UK
020 7004 1600
www.smiths.com