

Politique et procédures d'OrthoPediatrics (« Politique ») pour l'adhésion aux normes éthiques concernant les interactions avec les professionnels de santé en-dehors des États-Unis

Objectif et portée :

Établir une Politique afin de garantir que les interactions d'OrthoPediatrics (« Société ») avec les professionnels de santé sont menées en toute transparence et de façon cohérente.* Dans les pays hors des États-Unis, où le [Code de déontologie de « l'AdvaMed » \(Advanced Medical Tehcnology Association\) sur les interactions avec les professionnels de santé](#) n'est pas applicable, nous nous conformerons aux équivalences locales/nationales/régionales de ceux-ci, telles que déterminées exclusivement par la Société, les lois, les réglementations et les bonnes pratiques (« Réglementations locales »). En adhérant aux Réglementations locales, y compris les équivalents d'AdvaMed, la Société encourage une confiance constante, l'intégrité et des pratiques commerciales éthiques sur tous les marchés où elle opère.

Formation :

Les employés, distributeurs et agents de la Société (collectivement, « Représentants de la Société »), qui sont appelés à mener des opérations commerciales au nom de la Société, doivent suivre une formation annuelle (en personne ou via une communication électronique et une formation en ligne) pour se familiariser avec la présente Politique. Cette formation doit être menée par le Directeur de la conformité des soins de santé de la Société ou par le Directeur juridique ou une personne désignée par l'un d'eux.

Comprendre les réglementations locales et les Codes de conduite :

Il est de la responsabilité de tous les Représentants de la Société impliqués dans des interactions avec des professionnels de santé, des responsables gouvernementaux et des institutions de se familiariser avec les Réglementations locales. Voici des exemples de codes du secteur nationaux/régionaux équivalents à l'AdvaMed :

- [MedTech Canada](#)
- [MedTech Europe](#)
- [The Asia Pacifica Medical Technology Industry Association \(APACMed\)](#), pour la région Asie-Pacifique
- [Medical Technology Industry Code of Practice \(Association of Australia "MTAA"\)](#), pour l'Australie

Harmonisation avec les normes de conformité mondiales :

Lorsqu'aucune Réglementation locale spécifique n'existe, ou en cas d'ambiguïté, les Représentants de la Société doivent suivre le code de déontologie de l'AdvaMed. Cette approche permet de s'assurer qu'une norme éthique et cohérente est appliquée mondialement.

Interactions avec les professionnels de santé :

Dans toutes les régions, les Représentants de la Société doivent se conformer aux directives concernant les cadeaux, les repas, l'aide à la formation et les services de consultation avec les professionnels de santé. Toutes ces sortes de transactions doivent être transparentes, conformes aux Réglementations locales et sans intention d'influencer de manière inadéquate la prise de décision médicale.

Enquête sur la non-conformité :

Un Représentant de la Société qui découvre une violation présumée des Réglementations locales doit en faire part immédiatement au Directeur de la conformité des soins de santé de la Société et/ou au Directeur juridique.

Dès réception d'un avis sur une violation présumée, le Directeur de la conformité des soins de santé de la Société ou le Directeur juridique, ou quelqu'un désigné par l'un d'eux, doit déterminer si les faits et les circonstances entourant la violation présumée constituent une violation des réglementations locales.

Action corrective en réponse à la non-conformité des employés :

Si le Directeur de la conformité des soins de santé de la Société ou le Directeur juridique détermine qu'il y a eu violation par un employé de la Société, le responsable de la conformité des soins de santé ou le Directeur juridique doit rapporter ses conclusions au département des Ressources humaines de la Société.

Les employés de la Société qui enfreignent les Réglementations locales et la présente Politique seront sujets à des mesures disciplinaires de la part du département des Ressources Humaines, pouvant aller jusqu'au renvoi, conformément au Manuel de l'employé de la Société. Si la violation de l'employé de la Société ne constitue pas un motif suffisant de renvoi, l'employé en question, en plus d'être sujet à d'autres mesures disciplinaires, devra suivre une ou des formations supplémentaires.

Ne pas signaler une violation connue des Réglementations locales par un employé de la Société constitue une violation de la présente Politique et peut mener à une mesure disciplinaire de la part du département des Ressources Humaines pouvant aller jusqu'au renvoi de l'employé en question, conformément au Manuel de l'employé de la Société. De plus, si le manque de diligence du ou des responsable(s) / superviseur(s) de l'employé contribue à la violation des Réglementations locales, cela constitue une violation de la présente Politique et peut mener à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au renvoi de l'employé en question par le département des Ressources Humaines, conformément au Manuel de l'employé de la Société.

Mesure corrective en réponse à la non-conformité des distributeurs ou agents :

Si le Directeur de la conformité des soins de santé de la Société ou le Directeur juridique détermine qu'une violation a été commise par un distributeur ou un agent faisant partie de la Société, le dirigeant en question doit évaluer la gravité de la violation afin de déterminer si cela constitue un motif de résiliation de l'Accord de distribution avec ledit distributeur ou de toute autre relation contractuelle ou commerciale de ce dernier avec la Société, ou si le distributeur en question devra suivre une ou des formations supplémentaires.

*Toute référence à OrthoPediatrics ou à la Société dans la présente Politique désigne OrthoPediatrics Corp. et les filiales qu'elle possède.