

# **Política e procedimentos da OrthoPediatrics (“Política”) para adesão a padrões éticos referentes a interações com profissionais de saúde fora dos Estados Unidos**

## **Objetivo e escopo:**

Estabelecer uma política para garantir que as interações da OrthoPediatrics (“Empresa”) com profissionais de saúde sejam conduzidas com transparência e consistência.\* Em países fora dos Estados Unidos, onde o [Código de ética da Advanced Medical Technology Association \(“AdvaMed”\) sobre interações com profissionais de saúde](#) não for aplicável, cumpriremos os equivalentes locais/nacionais/regionais conforme determinado exclusivamente pela Empresa, leis, regulamentos e melhores práticas (“Regulamentos locais”). A aderir aos Regulamentos locais, incluindo os equivalentes da AdvaMed, a Empresa promove confiança, integridade e práticas comerciais éticas consistentes em todos os mercados onde opera.

## **Treinamento:**

Os funcionários, distribuidores e agentes da Empresa (coletivamente, “Representantes da Empresa”) que conduzem negócios em nome da Empresa devem passar por treinamento anual (pessoalmente ou por meio de comunicação eletrônica e treinamento on-line) para se familiarizarem com esta Política. Esse treinamento deve ser conduzido pelo Diretor de Conformidade de Saúde da Empresa e/ou pelo Departamento Jurídico ou por um representante de qualquer um dos executivos.

## **Compreensão dos Regulamentos locais e Códigos de conduta:**

É responsabilidade de todos os Representantes da Empresa envolvidos em interações com profissionais de saúde, funcionários do governo e instituições se familiarizarem com os Regulamentos locais. Exemplos de códigos nacionais/regionais da indústria equivalentes à AdvaMed incluem:

- [MedTech Canada](#)
- [MedTech Europe](#)
- [The Asia Pacific Medical Technology Industry Association \(APACMed\)](#)
- [Medical Technology Industry Code of Practice \(Association of Australia “MTAA”\)](#)

## **Alinhamento com os padrões globais de conformidade:**

Quando não houver Regulamentos locais específicos, ou em casos de ambiguidade, os Representantes da Empresa devem seguir o Código de Ética da AdvaMed. Esta abordagem garante que um padrão ético consistente seja aplicado globalmente.

## **Interações com profissionais de saúde:**

Em todas as regiões, os Representantes da Empresa devem aderir às diretrizes relativas a presentes, refeições, suporte educacional e acordos de consultoria com profissionais de saúde. Todas essas interações devem ser transparentes, estar em conformidade com os Regulamentos locais e livres de qualquer intenção de influenciar indevidamente a tomada de decisões médicas.

## **Investigação de não conformidade:**

Um Representante da Empresa que tomar conhecimento de uma suposta violação dos Regulamentos locais deverá comunicar prontamente a suposta violação ao Diretor de Conformidade de Saúde da Empresa e/ou ao Departamento Jurídico.

Ao receber a notificação da suposta violação, o Diretor de Conformidade de Saúde da Empresa, o Departamento Jurídico ou alguém designado por qualquer um dos executivos deverá determinar se os fatos e circunstâncias que cercam a suposta violação constituem uma violação dos Regulamentos locais.

**Ação corretiva em resposta à não conformidade do funcionário:**

Se o Diretor de Conformidade de Saúde ou o Departamento Jurídico determinar que uma violação ocorreu por um funcionário da empresa, o Diretor de Conformidade de Saúde ou o Departamento Jurídico deve relatar as descobertas ao Departamento de Recursos Humanos da empresa.

Os funcionários da empresa que violarem os Regulamentos locais e esta Política estarão sujeitos a ação disciplinar pelo Departamento de Recursos Humanos, até e incluindo a rescisão do contrato de trabalho, de acordo com o Manual do Funcionário da Empresa. Se a violação do funcionário da Empresa não for suficiente para justificar a rescisão do contrato de trabalho, o funcionário em questão, além de estar sujeito a outras ações disciplinares, será obrigado a realizar treinamento(s) adicional(ais).

A falha em denunciar uma violação conhecida dos Regulamentos locais por um funcionário da Empresa é uma violação desta Política e pode resultar em ação disciplinar pelo Departamento de Recursos Humanos, até e incluindo a rescisão do contrato de trabalho do funcionário em questão, de acordo com o Manual do Funcionário da Empresa. Além disso, se a falta de diligência ou a falta de supervisão do(s) gerente(s) ou supervisor(es) do(s) funcionário(s) em questão contribuir(em) para a violação dos Regulamentos locais por um subordinado, isso constituirá uma violação desta Política e pode resultar em ação disciplinar, até e incluindo a rescisão do contrato de trabalho do funcionário em questão pelo Departamento de Recursos Humanos, de acordo com o Manual do Funcionário da Empresa.

**Ação corretiva em resposta à não conformidade do distribuidor ou agente:**

Se o Diretor de Conformidade de Saúde ou o Departamento Jurídico determinar que uma violação ocorreu por um distribuidor ou agente, o(s) executivo(s) em questão deverá(ão) avaliar a gravidade da violação para determinar se ela justifica a rescisão do Contrato de Distribuição do distribuidor ou outro relacionamento contratual ou comercial com a Empresa, ou se o distribuidor em questão será obrigado a realizar treinamento(s) adicional(ais).

\*A referência à OrthoPediatrics ou à Empresa nesta Política refere-se à OrthoPediatrics Corp. e suas subsidiárias integrais.