

I nostri principi operativi culturali



Servire la nostra gente, i pazienti e i clienti



Guidare con un approccio lean



Potenziare lo spirito imprenditoriale



Dare vita al futuro dell'assistenza sanitaria



Vincere insieme e divertirsi

La nostra attenzione e passione mirano a fare la differenza.

Tutti coloro con cui interagiamo, dai pazienti ai fornitori, dai colleghi ai clienti, meritano il nostro meglio. Ascoltiamo con mente aperta, abbattendo le barriere per trasformare le sfide personali di oggi in soluzioni rivoluzionarie di domani.

Miglioriamo le cose ogni giorno.

Lean è il modo in cui eseguiamo la nostra strategia, allineiamo le nostre priorità e gestiamo la nostra attività. Semplifichiamo la complessità, eliminiamo gli sprechi e risolviamo i problemi con rapidità e agilità. Ci dedichiamo alla sicurezza e alla qualità mantenendo i nostri impegni nei confronti di pazienti, clienti e azionisti.

Qui siamo tutti titolari e agiamo con rapidità.

Ci sentiamo personalmente responsabili della risoluzione dei problemi e dell'offerta di soluzioni. Prendiamo decisioni e agiamo. Impariamo, adattiamo e superiamo gli ostacoli e l'incertezza, senza mai perdere di vista ciò che conta di più.

Sogniamo in grande per progettare il futuro dell'assistenza sanitaria.

Troviamo modi nuovi per offrire valore al nostro personale, ai pazienti e ai clienti attraverso una mentalità di crescita e un apprendimento continuo. Abbracciamo la creatività, agiamo con coraggio e apriamo nuove possibilità.

Facciamo la differenza come un team inclusivo.

Siamo appassionati del nostro obiettivo. Abbiamo cura, ci fidiamo e apprezziamo degli straordinari contributi degli altri. Responsabilizziamo, ispiriamo e facciamo crescere team diversificati ad alte prestazioni che si divertono e sfruttano il nostro potenziale.

Sempre con la massima integrità

Che cosa ci si aspetta da me?



Essere informato

- Avere una comprensione delle politiche di *The Spirit & The Letter*.
- Agire in base alle le aspettative culturali e alle politiche contenute in *The Spirit & The Letter*.
- Seguire i link alle politiche applicabili al proprio ruolo. Imparare e applicare le politiche globali e e quelle pertinenti al business di riferimento.



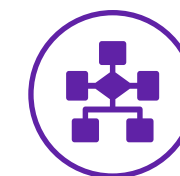
Essere consapevole

- Considerare come potrebbero apparire le proprie azioni e decisioni qualora venissero riportate dai media.
- Prendere decisioni che rafforzino la nostra reputazione in materia di etica e integrità.
- Chiedere attivamente al proprio People Leader o responsabile della conformità di eventuali evoluzioni che abbiano un'influenza sul proprio ruolo.
- Essere consapevole del fatto che GE HealthCare può rivedere, controllare, monitorare, intercettare, accedere e divulgare informazioni elaborate o archiviate su apparecchiature e tecnologie aziendali o su dispositivi personali che accedono a reti o sistemi di GE HealthCare.



Essere impegnato

- Agire sempre con la massima integrità e incoraggiare i colleghi a fare altrettanto.
- Sollevare tempestivamente dubbi su possibili violazioni della legge o delle politiche aziendali.
- Chiedere se non si è sicuri di su queste aspettative nei vostri confronti o su cosa ci sia da fare al riguardo.



Prendere ogni decisione aziendale tenendo presente questo Codice e i nostri valori. Seguire questo schema:

- 1. Fermarsi e riflettere:** qual è lo scopo del proprio compito, risultato finale o interazione? È in linea con la strategia aziendale? Supporta un'esigenza aziendale legittima? È stata presa in considerazione la percezione esterna delle proprie azioni da parte delle nostre persone, dei pazienti, dei clienti, della popolazione generale e della Pubblica Amministrazione?
- 2. Riesaminare i fatti:** questa attività è in linea con la legge e le nostre politiche? Quali politiche guidano questa attività? Si sa come applicare le politiche? È necessaria un'approvazione preventiva per lo svolgimento di questa attività e, in caso affermativo, si conosce l'iter? Nell'incertezza, è stato chiesto aiuto al proprio People Leader o responsabile della compliance?
- 3. Allinearsi e chiedere:** nel dubbio su come applicare le nostre politiche, parlarne con il proprio People Leader o contattare il responsabile della compliance per ricevere assistenza.

Quali sono le ulteriori aspettative nei confronti dei People Leader?

I leader devono promuovere una cultura basata sull'etica e l'integrità. I nostri leader hanno la responsabilità di prevenire, individuare e rispondere a preoccupazioni e problemi.



Prevenire

- Date l'esempio dei nostri valori e incentivate la conformità attraverso le vostre parole e azioni.
- Non compromettere mai l'etica e l'integrità per rispettare le scadenze, soddisfare i clienti o aumentare i ricavi.
- Discuti regolarmente le decisioni etiche con il tuo team.
- Aiutare il proprio team a capire come e dove cercare ulteriori indicazioni e fare domande.
- Assicurarsi che il proprio team completi la formazione sulla conformità assegnata in modo tempestivo.



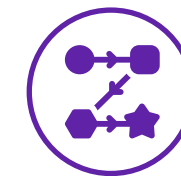
Rilevare

- Aiutare il proprio team a riconoscere i segnali di allarme per i rischi principali.
- Utilizzare misure di controllo per rilevare rischi e potenziali violazioni.
- Essere una risorsa per il proprio team affinché chiunque possa avvicinarsi per presentare un problema. I responsabili del personale sono il canale più diretto attraverso cui i colleghi possono sollevare eventuali preoccupazioni. Per ulteriori informazioni, consultare la [Guida all'integrità del leader](#).



Reagire

- Riconoscere gli atti di etica e integrità nelle valutazioni e attraverso programmi di riconoscimento e ricompensa.
- Utilizzare i canali adeguati per documentare e segnalare i dubbi che vengono sollevati.
- Intraprendere tempestive azioni correttive per affrontare le debolezze relative alla compliance identificate e intraprendere le azioni disciplinari appropriate.



Segui quattro passaggi quando un collega ti segnala un problema.

- **Impegno:** garantire la privacy; ascoltare attentamente; prendere sul serio la preoccupazione.
- **Valutazione:** valutare se è coinvolta una possibile violazione della legge o delle politiche di GE HealthCare e, nel dubbio, chiedere aiuto all'ufficio delle risorse umane o della conformità.
- **Portare ai livelli superiori:** sottoporre il problema per conto del dipendente al team degli Ombuds tramite il [modulo Navex Manager](#). In caso di dubbi su come elevare all'attenzione dei livelli superiori, parlarne con il responsabile della conformità o il consulente legale.
- **Garanzia:** prevenire le ritorsioni; essere sensibili alle percezioni e ai timori dei colleghi; sottolineare la politica di tolleranza zero di GE HealthCare per qualsiasi

Dove posso segnalare un problema?

Ombuds (Facilitatori) e segnalazione aperta: siamo la voce dell'integrità

Ombuds (Facilitatori) e segnalazione aperta

GE HealthCare promuove un ambiente libero, in cui i colleghi sono incoraggiati a segnalare eventuali problemi, mediante diversi canali e si sentono a proprio agio nel farlo, senza il timore di ritorsioni. Si dovrebbe segnalare un problema quando lo si ritiene tale in buona fede, anche se non si ha la certezza, che si sia verificato qualcosa di illecito o una violazione della legge o della politica.

- GE HealthCare proibisce severamente la ritorsione per aver segnalato un problema o per aver partecipato a un'indagine
- GE HealthCare mantiene confidenziali i contenuti delle segnalazioni e le parti interessate, per quanto possibile, in linea con un'indagine completa ed equa; gli incaricati delle indagini interne metteranno a disposizione i dettagli solo se opportuno e per lo stretto necessario.

Se si vede, si riscontra o si sospetta un comportamento che in contrasto con il presente Codice o con qualsiasi legge o politica aziendale applicabile, si ha il dovere di utilizzare qualsiasi canale di segnalazione per denunciare un problema.

Anonimato nelle indagini

Se si desidera rimanere anonimo, è possibile inviare la propria segnalazione direttamente utilizzando [il modulo web o le informazioni della linea telefonica diretta presenti sul sito web](#).

Altri canali diretti di GE HealthCare a disposizione, includono il proprio People Leader, il responsabile delle risorse umane, il responsabile della compliance, il consulente legale, un collega del livello organizzativo superiore al proprio, un [part-time Ombuds locale di GE HealthCare](#), il [team di Ombuds centrale](#), l'audit interno e il [consiglio di amministrazione di GE HealthCare](#). Ciascuno di questi canali è stato addestrato a segnalare i problemi in modo che vengano esaminati in modo corretto ed equo.

Se si sceglie di utilizzare uno dei canali diretti di persona di cui sopra, è possibile rimanere "noto solo agli Ombuds", se preferito. Ciò significa che l'incaricato dell'indagine interna non conoscerà l'identità della persona e non la contatterà per un colloquio. Se ci si identifica, la propria identità sarà condivisa solo con coloro che hanno effettiva necessità di conoscerla.

Il programma degli Ombuds aiuta con le segnalazioni

Nulla in questo Codice impedisce di segnalare potenziali violazioni della legge alle autorità governative competenti.

Per maggiori dettagli, leggere la [Politica S&L: Segnalazione aperta](#) e consultare [l'infografica su come inoltrare una segnalazione](#) per una guida immediata.

Consulta il sito del programma degli Ombuds:



Angolo dell'aiuto

Come gestiamo le segnalazioni?

Procedura di indagine di GE HealthCare

GE HealthCare esamina a fondo ogni problema. Durante la procedura di indagine, GE HealthCare:

- Assegnerà un ispettore indipendente e obiettivo
- Determinerà i fatti attraverso colloqui e/o l'analisi dei documenti
- Se del caso, consiglierà azioni correttive
- Giungerà alle conclusioni, laddove possibile, dai fatti che l'ispettore è stato in grado di ottenere
- Fornirà al soggetto che ha sollevato la questione iniziale (se noto) un riscontro limitato sull'esito, pur mantenendo la riservatezza e la privacy di tutti coloro che sono coinvolti nella vicenda

Nessuna ritorsione

GE HealthCare proibisce severamente la ritorsione per aver segnalato un problema o per aver partecipato a un'indagine. La ritorsione è un'azione avversa inflitta a un collega per aver sollevato un problema o per aver partecipato a un'indagine.

Collaborazione alle indagini

È responsabilità di ogni collega cooperare in modo completo e onesto in qualsiasi indagine di GE HealthCare, rendendosi disponibile per interviste, fornendo la documentazione richiesta e rispettando in altro modo le ragionevoli richieste di un ispettore. Ci si aspetta anche che i colleghi siano sinceri in tutti i rapporti nel corso di un'indagine.

Che cosa succede quando qualcuno viola il Codice?

Le violazioni del presente Codice, della legge o della politica aziendale, o la mancata cooperazione in un'indagine, possono comportare azioni disciplinari fino alla risoluzione del rapporto di lavoro. Violazioni gravi potrebbero comportare conseguenze civili o penali per il trasgressore e per GE HealthCare.



Esempi di comportamenti che potrebbero comportare azioni disciplinari includono:

- Violare una legge o una politica di GE HealthCare o incoraggiare altri a farlo
- Ritorsioni contro un collega per aver sollevato una questione.
- Mancata segnalazione immediata di una violazione nota o sospetta della legge o delle politiche aziendali
- Mancata collaborazione completa e onesta in un'indagine di GE HealthCare
- Venir meno come People Leader nel garantire la conformità ai principi, alle politiche e alle leggi sull'integrità di GE HealthCare.

Ambiente, salute e sicurezza (EHS)

Ci impegniamo a proteggere le nostre persone,
l'ambiente e le comunità in cui operiamo.



Cultura in GE HealthCare

- Ci impegniamo a proteggere le nostre persone, l'ambiente e le comunità con cui interagiamo attraverso solidi programmi per l'ambiente, la salute e la sicurezza.
- Consideriamo il miglioramento continuo delle nostre prestazioni EHS per l'intero il ciclo di vita della nostra attività, come parte integrante della nostra strategia operativa.
- Crediamo che l'eccellenza EHS sia la chiave del successo continuo della nostra attività e del futuro del nostro pianeta; è un'aspettativa dei nostri interlocutori interni ed esterni che intendiamo soddisfare.
- Sappiamo che l'EHS è responsabilità di tutti.



Obiettivi della politica EHS

- Rispettare le leggi EHS e soddisfare gli [standard EHS](#) di GE HealthCare.
- Implementare programmi per fornire ai nostri colleghi e appaltatori un luogo di lavoro sicuro e sano.
- Valutare e gestire il rischio e le opportunità EHS associati alle nostre operazioni, compresa la progettazione e la produzione dei nostri prodotti e servizi e la resilienza ambientale delle nostre attività
- Mitigare gli impatti ambientali negativi e implementare strategie di adattamento volte a fornire sostenibilità aziendale a lungo termine in linea con approcci basati sulla scienza.
- Promuovere la responsabilità operativa per le prestazioni EHS e stabilire politiche e obiettivi compatibili con la nostra direzione strategica.
- Implementare un processo di governance EHS basato sul rischio per monitorare e valutare le prestazioni.



Il tuo ruolo

- Comprendere e seguire la [politica EHS](#), rispettare le leggi EHS e soddisfare gli standard EHS di GE HealthCare.
- Interrompere il lavoro e allertare la direzione o la leadership EHS se si percepisce che un rischio per le persone, l'ambiente o le risorse non è adeguatamente controllato.
- Segnalare tempestivamente eventuali infortuni sul lavoro al proprio responsabile o a un professionista EHS o medico.
- Segnalare le violazioni di questa politica al proprio People Leader, EHS o tramite [il Programma degli Ombuds](#).



Angolo dell'aiuto

- [Informazioni su S&L: Ambiente, salute e sicurezza](#)
- [Politica in materia di ambiente, salute e sicurezza](#)
- [Portale EHS](#)
- [Programma degli Ombuds](#)

Il nostro proposito