

Zéro obstacle:

Plus que vous ne le pensez

Rapport annuel 2024

Medtronic 75
years





À propos de ce rapport

Sauf indication contraire, les données reflétées dans le présent rapport correspondent à l'année civile 2024. Pour plus de détails sur nos données pour l'exercice 2024, consultez le [rapport d'impact 2024 de Medtronic](#).



Notre engagement envers notre mission

- » Notre mission Medtronic
- » Notre engagement



Transparence avec nos données

- » Représentation
- » Inclusion et engagement
- » Équité salariale
- » Philanthropie



» Faits saillants de notre impact

- » Ingénierie pour tous grâce à une conception plus inclusive
- » Soutenir le bien-être de nos employés
- » Élargir l'accès aux possibilités pour tous les employés
- » Bâtir un état d'esprit mondial : comment notre équipe des communications mondiales et du marketing d'entreprise prospère au-delà des frontières
- » Cultiver une culture d'appartenance
- » Investir dans l'avenir des carrières en STIM
- » Générer un impact économique grâce à notre chaîne d'approvisionnement

Notre [mission Medtronic](#), soulager la douleur, rétablir la santé et prolonger la vie réunit notre équipe mondiale de 95 000+ personnes passionnées dans 150+ pays. Depuis plus de 60 ans, notre mission nous inspire à faire l'extraordinaire pour améliorer le bien-être humain.



Les six principes interdépendants de notre mission définissent l'approche de notre entreprise à l'égard des affaires et servent de boussole morale pour guider nos décisions quotidiennes. Reconnaître la valeur personnelle de tous les employés et faire ce qui est bon pour nos communautés fait partie intégrante de notre mission depuis longtemps.

Les principes de notre mission:

1

Contribuer au bien-être humain en appliquant le génie biomédical à la recherche, à la conception, à la fabrication et à la vente d'instruments ou d'appareils qui soulagent la douleur, rétablissent la santé et prolongent la vie.

2

Orienter notre croissance dans les domaines du génie biomédical où nous faisons preuve d'une force et d'une capacité maximales; rassembler des personnes et des installations qui tendent à augmenter ces domaines; développer continuellement ces domaines par l'éducation et l'assimilation des connaissances; éviter de participer à des domaines où nous ne pouvons pas apporter une contribution unique et significative.

3

Viser sans réserve la plus grande fiabilité et qualité possible dans nos produits; être la norme de comparaison inégalée et être reconnue comme une entreprise de dévouement, d'honnêteté, d'intégrité et de service.

4

Réaliser un profit équitable sur les activités courantes afin de respecter nos obligations, de soutenir notre croissance et d'atteindre nos objectifs.

5

Reconnaître la valeur personnelle de tous les employés en fournissant un cadre d'emploi qui permet la satisfaction personnelle dans le travail accompli, la sécurité, les possibilités d'avancement et les moyens de partager le succès de l'entreprise.

6

Maintenir un bon civisme en tant qu'entreprise.

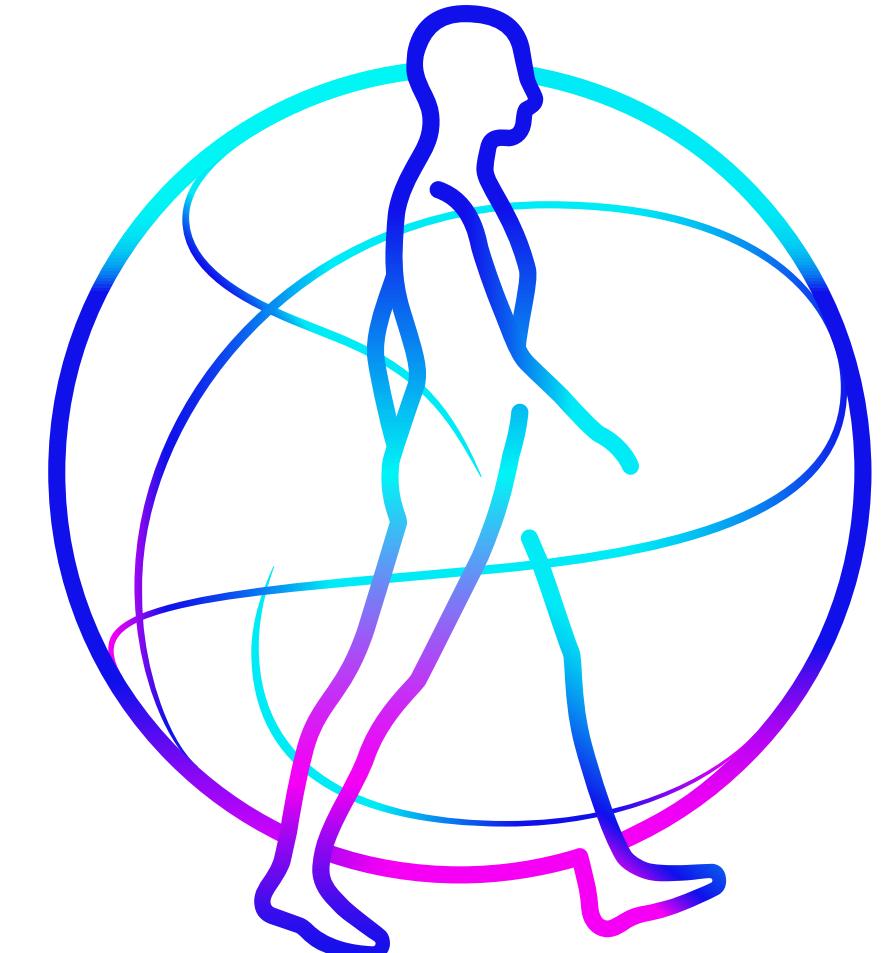
Notre engagement



Zéro obstacle

Notre engagement indéfectible à zéro obstacle aux opportunités au sein de Medtronic signifie la création d'une culture où tous les employés ont leur place, sont respectés et se sentent valorisés pour ce qu'ils sont et les expériences de vie qu'ils apportent.

Nous avons vu de nos propres yeux comment la diversité et l'inclusion accélèrent la créativité, l'innovation et la performance, en veillant à ce que nos technologies vitales atteignent plus de patients dans le monde.



Transparence avec nos données

Chez Medtronic, nous examinons une variété de points de données pour établir des points de référence de classe mondiale en matière d'engagement des employés, de représentation mondiale, d'équité salariale et d'inclusion.



En chiffres



Notre engagement envers notre mission

Transparence avec nos données

Faits saillants de notre impact



Femmes (Mondial)

Tous les employés

51%

Gestionnaires et supérieurs

44%

Vice-présidents

33%

Administrateurs

44%

Gestionnaires

45%

Ethniquement diversifié (É.-U.)

Employés de diverses origines ethniques (41% au total)



Gestionnaires et supérieurs (29% de personnes ethniquement diversifiées au total)



Vice-présidents (26% au total de personnes ethniquement diverses)



Administrateurs (27% de personnes de diverses origines ethniques)



Gestionnaires (30% de personnes ethniquement diverses)



Source : Données de fin de décembre 2024 de Medtronic

États-Unis
Africain

États-Unis
Asiatique

États-Unis Ascendance
hispanique/latino-améric-
aine descendante

Indice d'inclusion*

Global

81%

* Ces indices, qui mesurent les perceptions déclarées par les employés de Medtronic en matière d'inclusion et d'engagement, sont présentés dans le cadre de notre enquête mondiale sur la santé organisationnelle. Source : Données agrégées de Medtronic pour l'exercice 24.

Indice d'engagement*

Global

82%

Équité salariale

Équité salariale sur le plan ethnique diversifié (États-Unis)

100%

Équité salariale entre les sexes (États-Unis)

100%

Équité salariale entre les sexes (mondiale)

99%

Philanthropie



Source : Données agrégées de Medtronic pour l'exercice 24

Faits saillants de notre impact

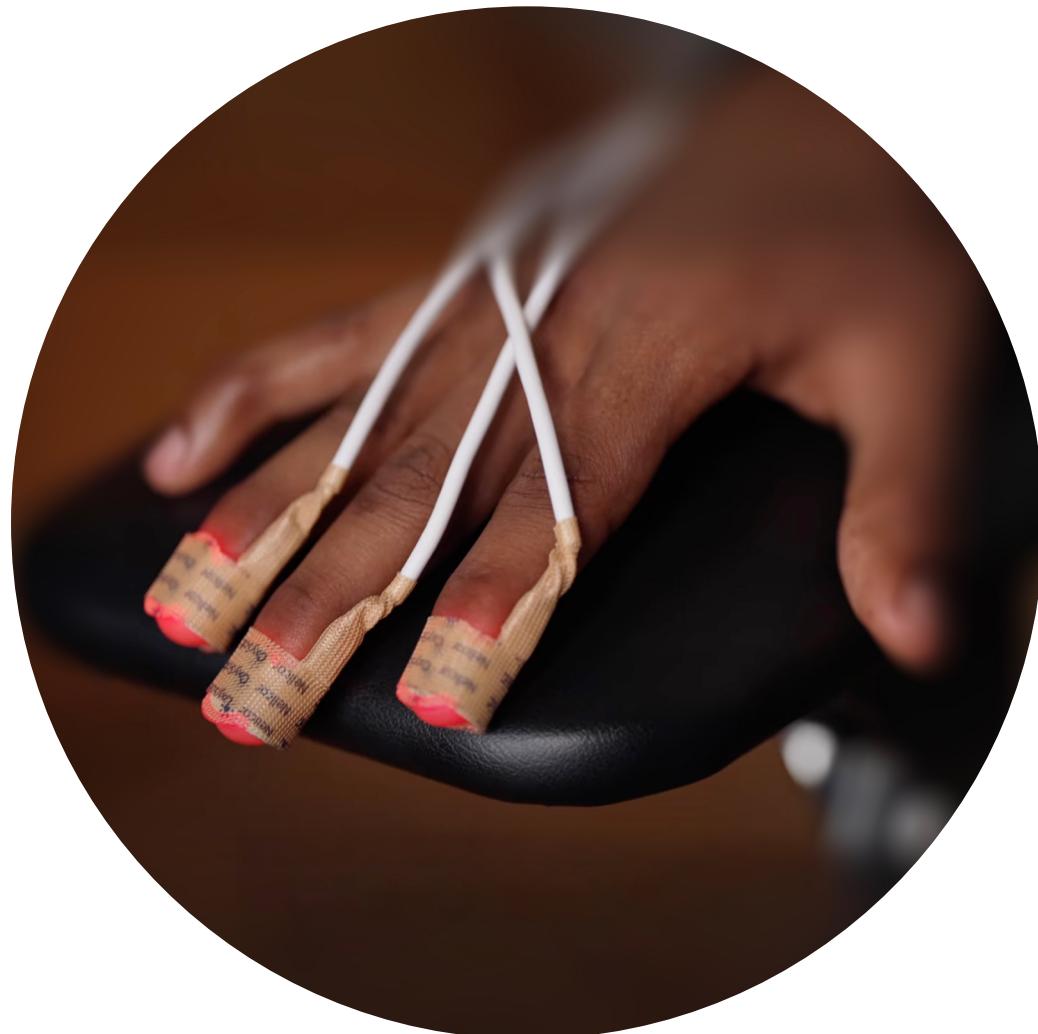
Chez Medtronic, nous nous concentrons sur la promotion de l'inclusion, l'élimination des obstacles et l'innovation pour améliorer les résultats en matière de santé pour tous.

Voici quelques faits saillants montrant les façons dont nous avons eu un impact en 2024, au service de nos employés, de nos clients et de nos communautés.



Faits saillants de notre impact

Ingénierie pour tous grâce à une conception plus inclusive



Pendant la pandémie de COVID-19, les équipes de soins des hôpitaux débordés comptaient sur les oxymètres de pouls comme élément essentiel des soins cliniques.

Ces minuscules capteurs, utilisés depuis plus de 40 ans, se fixent à un doigt et utilisent la lumière pour mesurer la saturation en oxygène dans le sang d'un patient. Cependant, chez les patients à la peau plus foncée, les appareils peuvent surestimer les niveaux d'oxygène - afficher une lecture normale alors qu'ils sont, en fait, suffisamment bas pour nécessiter une escalade des soins.

Des études ont montré que des lectures inexactes de l'oxymètre de pouls entraînaient de faibles niveaux d'oxygène non reconnus qui auraient pu retarder le traitement des patients noirs atteints de COVID et pourraient avoir contribué à des résultats négatifs disproportionnés.

Bien que notre oxymètre de pouls offre des solutions de monitorage depuis des décennies, nous pouvons faire mieux. C'est pourquoi Medtronic a pris des mesures mesurables pour susciter le changement, comme la participation à un panel de la Food and Drug Administration des États-Unis sur la précision des oxymètres de pouls.

Nous avons également ouvert un laboratoire de physiologie clinique à Denver, au Colorado, pour assurer une inscription inclusive aux essais cliniques et faciliter l'accès à ces possibilités de recherche pour les personnes de toutes les couleurs de peau.

En menant nos propres essais cliniques, nous pouvons tester les appareils plus rapidement et plus fréquemment et, par conséquent, innover rapidement. L'ensemble de données plus inclusif recueilli au laboratoire est essentiel pour accélérer notre recherche et développement afin de garantir que nos produits fonctionnent pour tous.



Notre nouveau laboratoire de physiologie clinique est situé dans le quartier Five Points de Denver

Notre nouveau laboratoire de physiologie clinique est situé dans le quartier Five Points de Denver « Nous voulons vraiment que les appareils s'améliorent en fonction des données que nous recueillons ici », a déclaré le directeur du laboratoire, Roger Martin-Pressman. « Et non seulement mieux pour que les cliniciens comprennent comment les utiliser, mais aussi mieux pour que les personnes qui les portent aient de meilleurs résultats. »

L'opportunité de faire partie d'un essai clinique qui pourrait améliorer la précision de l'appareil sur toutes les pigmentations de la peau a été un facteur déterminant pour l'inscription de Zahra Abdullahi. « En tant que minorité dans le système de santé, beaucoup de choses sont négligées », a déclaré Zahra, une étudiante en génie. « Je fais cela non seulement pour ma sécurité, mais aussi pour celle des autres. Il est très important de s'assurer qu'ils ont une représentation exacte dans les soins de santé. »

Faits saillants de notre impact

Ingénierie pour tous grâce à une conception plus inclusive (suite)



Les préjugés technologiques sont réels.
Voici ce que nous faisons pour y remédier



Le laboratoire de physiologie clinique utilise l'échelle de teint de Monk pour assurer une approche normalisée du recrutement et de la recherche. L'échelle, développée par le professeur de sociologie de l'Université Harvard, Ellis Monk, établit une référence pour la quantification subjective du teint de la peau à l'aide d'une échelle de 10 points séparés par des tons de peau clairs, moyens et foncés.

Le Dr Monk a eu l'idée de développer une nouvelle échelle de teint qui serait à la fois facile à utiliser et représentative des tons de peau du monde entier. « C'est quelque chose dont de nombreuses entreprises différentes ont besoin pour s'assurer que leurs produits fonctionnent aussi bien sur l'ensemble du continuum du teint de peau », a-t-il déclaré à propos de la balance, qui est open source et sous licence ouverte afin qu'elle puisse être largement utilisée.



Biais de teint :
que peut-on faire?



Le teint de la peau ne devrait « pas avoir d'incidence sur le type de soins de santé, la qualité et l'accès aux soins que vous recevez », a déclaré le Dr Monk.

Les produits de soins actifs et de monitorage ne doivent pas être utilisés comme seule base pour le diagnostic ou le traitement et ne sont destinés qu'en complément de l'évaluation du patient.

Remarque : La précision de la saturation en oxygène peut être affectée par certaines conditions environnementales, d'équipement et physiologiques du patient (telles qu'elles sont décrites dans le manuel de l'opérateur du moniteur) qui influencent les lectures de SpO2. Veuillez consulter le mode d'emploi et le manuel de l'utilisateur pour obtenir des renseignements complets sur la sécurité.

Faits saillants de notre impact

Soutenir le bien-être de nos employés



Mick Ryan, employé de longue date de Medtronic, travaille dans le laboratoire de Galway, en Irlande

« Je portais un masque depuis des années et je ne m'étais pas donné la chance d'être moi-même parce que j'essayais de m'intégrer. »

Mick Ryan, opérateur de production

Mick Ryan est un livre ouvert sur ses problèmes de santé mentale . Mais il n'en a pas toujours été ainsi.

« J'ai pris différents médicaments tout au long de ma vie pour la dépression et l'anxiété », a déclaré Mick, qui a travaillé comme assembleur de dispositifs aortiques à notre usine de Galway, en Irlande, au cours des 25 dernières années.

Après avoir fait une dépression nerveuse dans un autobus il y a huit ans, Mick a reçu un diagnostic de TDAH et d'autisme.

« Le diagnostic a été un grand moment pour moi, car il a soudainement commencé à comprendre pourquoi les choses étaient dans ma tête comme elles étaient », a déclaré Mick. « Je portais un masque depuis des années et je ne m'étais pas donné la chance d'être moi-même parce que j'essayais de m'intégrer. »

Des recherches récentes suggèrent qu'environ 15 à 20% de la population mondiale est neurodiversifiée, ce qui comprend les personnes atteintes d'autisme, de TDAH et de dyslexie..

Comme Mick, Aoife Monahan est ouverte à partager son diagnostic d'autisme.

« Parfois, je peux avoir une surcharge sensorielle, ce qui rend le fonctionnement difficile », a déclaré Aoife, ingénierie principale en R-D dans notre secteur Structural Heart.

Afin de cultiver un environnement de travail plus inclusif et d'améliorer le bien-être des employés pour tous, nous avons présenté [Cubbie](#) aux 4 000 employés de notre campus de Galway.

Cubbie est une capsule immersive et multisensorielle conçue pour réguler l'anxiété et la surcharge sensorielle. Principalement offert dans les écoles et les universités du Royaume-Uni et de l'Irlande, Medtronic est le premier lieu de travail à l'offrir.

Faits saillants de notre impact

Soutenir le bien-être de nos employés (suite)



« C'est incroyable ce qu'une réinitialisation rapide peut faire. Après seulement 10 ou 15 minutes, vous vous sentez beaucoup plus productif. »

Aoife Monahan, ingénierie principale en R-D

Bien qu'il ait été conçu pour les personnes autistes et neurodivergentes, Cubbie peut être bénéfique à toute personne qui se sent stressée. Les utilisateurs peuvent personnaliser leur expérience sensorielle grâce à différents réglages sonores, lumineux et visuels pendant des séances allant de 5 à 15 minutes.

« Cela vous donne l'occasion de souffler un peu, explique Aoife. C'est incroyable ce qu'une petite pause peut faire. Au bout de 10 ou 15 minutes, vous en ressortez beaucoup plus productif. » Mick utilise Cubbie plusieurs fois par semaine pour pratiquer la méditation de pleine conscience. « Vous pouvez créer ce que vous voulez dans cet espace », explique-t-il.

Les commentaires ont été positifs, et nous envisageons de l'étendre à d'autres sites de Medtronic.

« Cubbie a sensibilisé les employés à la neurodiversité sur le site, et je pense que les gens se sentent beaucoup plus à l'aise d'en parler », dit Meghan Buckley, coordinatrice de la communication et co-responsable du groupe local ABLED ERG, qui a attiré l'attention des dirigeants du site sur Cubbie il y a plusieurs années.

Mick se réjouit de ce changement. « Les progrès réalisés par notre entreprise au cours des deux dernières années sont vraiment inspirants. Je suis heureux d'en faire partie, a-t-il déclaré. Si je peux aider d'autres personnes à se sentir bien dans leur peau, c'est une victoire. »



Aoife Monahan personnalise son expérience Cubbie sur notre campus de Galway



Mick Ryan utilise Cubbie pour pratiquer la méditation de pleine conscience

Faits saillants de notre impact

Élargir l'accès aux possibilités pour tous les employés



« Prendre soin des gens, c'est une joie indescriptible. Si je peux fournir un produit en qui j'ai confiance et en lequel je crois, cela me fait chaud au cœur. »

Christopher Hibbler, spécialiste clinique principal

Christopher Hibbler a toujours aimé prendre soin des gens. Tout a commencé à l'école secondaire lorsque sa grand-mère a emménagé après avoir reçu un diagnostic d'Alzheimer. Plus tard, Christopher s'est occupé de son grand-père, qui souffrait malheureusement de la même maladie.

« Cela a éveillé mon intérêt pour le domaine médical », a déclaré Christopher. Plus d'une décennie plus tard, il travaille maintenant comme spécialiste clinique principal pour soutenir notre entreprise de solutions d'ablation cardiaque (CAS), traitant les patients ayant des rythmes cardiaques anormaux.

Basé à Memphis, au Tennessee, Christopher est sur la route quatre à cinq jours par semaine pour se rendre dans divers hôpitaux, encadrer et enseigner aux électrophysiologistes comment utiliser les appareils CAS de Medtronic.

Christopher Hibbler est un diplômé collégial de première génération, grâce au programme Medtronic Advancement Pathways and Skill-building (MAPS)

« Prendre soin des gens, c'est une joie indescriptible », a-t-il déclaré. « Si je peux fournir un produit en qui j'ai confiance et en lequel je crois, cela me fait chaud au cœur. »

Christopher vise à devenir directeur de comptes et, un jour, vice-président des ventes. Ces aspirations professionnelles sont maintenant possibles grâce au programme MAPS (Advancement Pathways and Skill-building) de Medtronic, qui offre une formation sans dette aux employés.

Il était un technologue chirurgical certifié et poursuivait son baccalauréat en leadership en soins de santé à l'Université de Memphis Global - payant de sa poche tout en travaillant à temps plein chez Medtronic - lorsqu'il a entendu parler de MAPS. Grâce au programme, Christopher a fini par obtenir son diplôme près de deux ans plus tôt que prévu.

« J'ai pu prendre 17 crédits par semestre. Cela m'a vraiment donné le coup de pouce pour terminer », a-t-il déclaré. « C'était un tel soulagement, sachant que les frais de scolarité étaient payés dès le départ. »

La participation au programme MAPS a donné un coup de pouce à la carrière des employés, y compris de Christopher. « Ce diplôme m'a ouvert les portes de mon rôle idéal en tant que gestionnaire de comptes », a-t-il déclaré. Il est tellement fan de MAPS qu'il sert d'ambassadeur pour aider à faire passer le mot auprès des employés.

« L'éducation est si importante. Je suis devenu un diplômé collégial de première génération dans ma famille, aidant à réaliser un rêve que mes parents avaient pour moi et ouvrant la voie à la prochaine génération », a déclaré Christopher. « Mes grands-parents seraient étonnés de voir le chemin que j'ai parcouru. Je sais qu'ils sont fiers de moi. »

Faits saillants de notre impact

Élargir l'accès aux possibilités pour tous les employés (suite)



Depuis 2021, nous avons renouvelé l'accréditation de 122 postes chez Medtronic, y compris les TI

Parfois, un diplôme n'est pas le meilleur indicateur de ce qui est requis pour faire un travail. C'est pourquoi Medtronic élargit l'accès aux possibilités de carrière pour les employés actuels et futurs grâce au renouvellement de l'accréditation des emplois et au renforcement des compétences.

Dans le cadre de notre Initiative de parcours multiples, nous identifions des emplois dans l'ensemble de l'organisation où nous pouvons remplacer l'exigence d'un diplôme de quatre ans par une expérience et des compétences équivalentes.

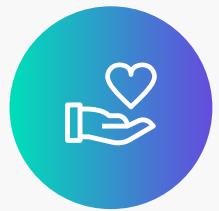
Depuis 2021, nous avons renouvelé l'accréditation de 122 postes dans les domaines des TI, de la chaîne d'approvisionnement, de la fabrication, de la qualité, des RH, des services administratifs et du soutien aux ventes et au marketing, dont 55 postes mondiaux rien qu'en 2024. Nous continuons d'élargir le programme pour rejoindre plus de gens.

Certains postes chez Medtronic - en particulier la recherche et le développement, les rôles juridiques et médicaux - nécessitent une formation avancée. C'est pourquoi nous sommes fiers d'offrir des diplômes collégiaux sans dette dans le cadre du programme MAPS (Medtronic Advancement Pathways and Skill-building). Pour les employés

admissibles aux États-Unis et à Porto Rico, le programme paie 100% des frais de scolarité directement à l'établissement d'enseignement dès le premier jour d'emploi de l'employé, sans remboursement ni condition.

Grâce à MAPS, les employés peuvent obtenir des diplômes d'associé et de baccalauréat, des certificats de premier cycle et des compétences professionnelles et des certificats qui soutiennent leurs objectifs de carrière. Notre programme MAPS continue de croître d'année en année, avec une augmentation de 50% du nombre de participants en 2024.

Le soutien de multiples voies d'accès à l'emploi permet notre approche de zéro obstacle aux opportunités pour tous, où les employés peuvent s'épanouir en atteignant leur plein potentiel. En fin de compte, cela signifie que nous pouvons donner vie à notre mission pour beaucoup plus de personnes.



100%

des frais de scolarité payés directement à l'établissement d'enseignement à l'avance



50%

d'augmentation de la participation depuis 2023

Faits saillants de notre impact

Développer un état d'esprit mondial : Comment notre équipe des communications mondiales et du marketing d'entreprise prospère au-delà des frontières



Torod Neptune rend visite à Camila Marques, une membre de l'équipe du Brésil qui s'est rendue au Minnesota dans le cadre de l'expérience d'immersion mondiale

Atteindre les patients, les clients et les employés dans plus de 100 pays exige plus qu'une simple traduction - cela nécessite une communication qui résonne dans diverses cultures, langues et normes sociétales. Y parvenir à grande échelle n'est pas une mince affaire. Notre équipe des communications mondiales et du marketing d'entreprise (GCCM) a trouvé un moyen de combler les frontières, les fuseaux horaires et les perspectives pour servir efficacement la communauté mondiale.

À la barre de cet effort se trouve le directeur des communications, Torod Neptune, qui a imaginé une équipe avec un état d'esprit véritablement mondial. Sa stratégie repose sur une vérité simple mais puissante : nos différences nous rendent meilleurs.

« Les équipes qui reflètent des expériences, des communautés, des cultures et des histoires différentes sont mieux équipées pour entrer en contact avec les publics multiculturels que nous servons », a déclaré Torod. Sous sa direction, l'équipe du GCCM a adopté le pouvoir de la diversité et de l'inclusion et a vu des résultats.

Les efforts intentionnels de Torod ont augmenté l'inclusion au sein de la GCCM de 5% (selon notre enquête sur la santé organisationnelle), ce qui témoigne de son intérêt pour les initiatives descendantes et l'autonomisation de la base.



Xeniya Shilina, membre de l'équipe, a mis au point un programme qui favorise la sensibilisation interculturelle

Un exemple brillant de ce leadership est le programme Building Cultural Bridges, dirigé par Xeniya Shilina, originaire du Kazakhstan et établie aux Pays-Bas. Inspiré par le livre d'Erin Meyer « The Culture Map : Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business », le programme favorise la sensibilisation interculturelle en explorant comment les différences culturelles, telles que la prise de décision et les styles de rétroaction, affectent la collaboration.

L'amélioration de la compréhension culturelle s'est avérée transformatrice. En outillant les employés du GCCM pour qu'ils travaillent plus efficacement au-delà des frontières, l'équipe est mieux placée pour répondre aux besoins de nos diverses parties prenantes mondiales.

Faits saillants de notre impact

Développer un état d'esprit mondial :

Comment notre équipe des communications mondiales et du marketing d'entreprise prospère au-delà des frontières (suite)



« Je n'ai pas besoin de séparer ma vie personnelle de ma vie professionnelle. Je peux être moi-même tout le temps. »

Camila Marques, gestionnaire des médias sociaux

Un autre apprentissage a été mis en pratique lors de la première cohorte de l'Expérience d'immersion mondiale (GIE), un programme conçu par l'équipe de direction de Torod. Les employés proposent leur candidature et sont choisis au hasard pour passer jusqu'à deux semaines immersés dans une autre partie du monde à travailler avec leurs collègues du GCCM. L'expérience donne un aperçu de première main des cultures et des pratiques commerciales locales, que les participants rapportent non seulement pour les partager avec l'ensemble de l'organisation, mais surtout pour éclairer la façon dont nous travaillons mieux ensemble.

Pour Martin Zhou, directeur des communications basé en Grande Chine, ce programme a marqué un moment fort de sa carrière. Au cours de son séjour au Japon avec son collègue Gary Jeanfaivre (un participant au GIE basé aux États-Unis de notre unité d'opération chirurgicale), le duo a découvert que même si les différences culturelles existent, les objectifs et les valeurs partagés créent des liens

profonds. « Même si le programme a été conçu pour mettre en évidence les différences culturelles, ce qui nous a vraiment frappés, Gary et moi, c'est à quel point nous sommes similaires », a partagé Martin.

De même, Camila Marques, une gestionnaire de médias sociaux du Brésil qui a passé son immersion au Minnesota, est repartie avec un sentiment d'appartenance renouvelé. « J'ai l'impression que l'entreprise me voit, non seulement pour mon travail, mais aussi pour ce que je suis », a-t-elle déclaré. « Je n'ai pas besoin de séparer ma vie personnelle de ma vie professionnelle. Je peux être moi-même tout le temps.

Pour compléter des programmes comme Building Cultural Bridges et Global Immersion Experience, l'équipe du GCCM a mis en oeuvre des stratégies pratiques et quotidiennes pour améliorer la collaboration mondiale. Il s'agit notamment de planifier des réunions adaptées au fuseau horaire et de partager régulièrement les enregistrements et les transcriptions des réunions,



Martin Zhou, Junko Aiko Junko et Gary Jeanfaivre au bureau du Japon lors de l'expérience d'immersion de Martin et Gary à Tokyo.

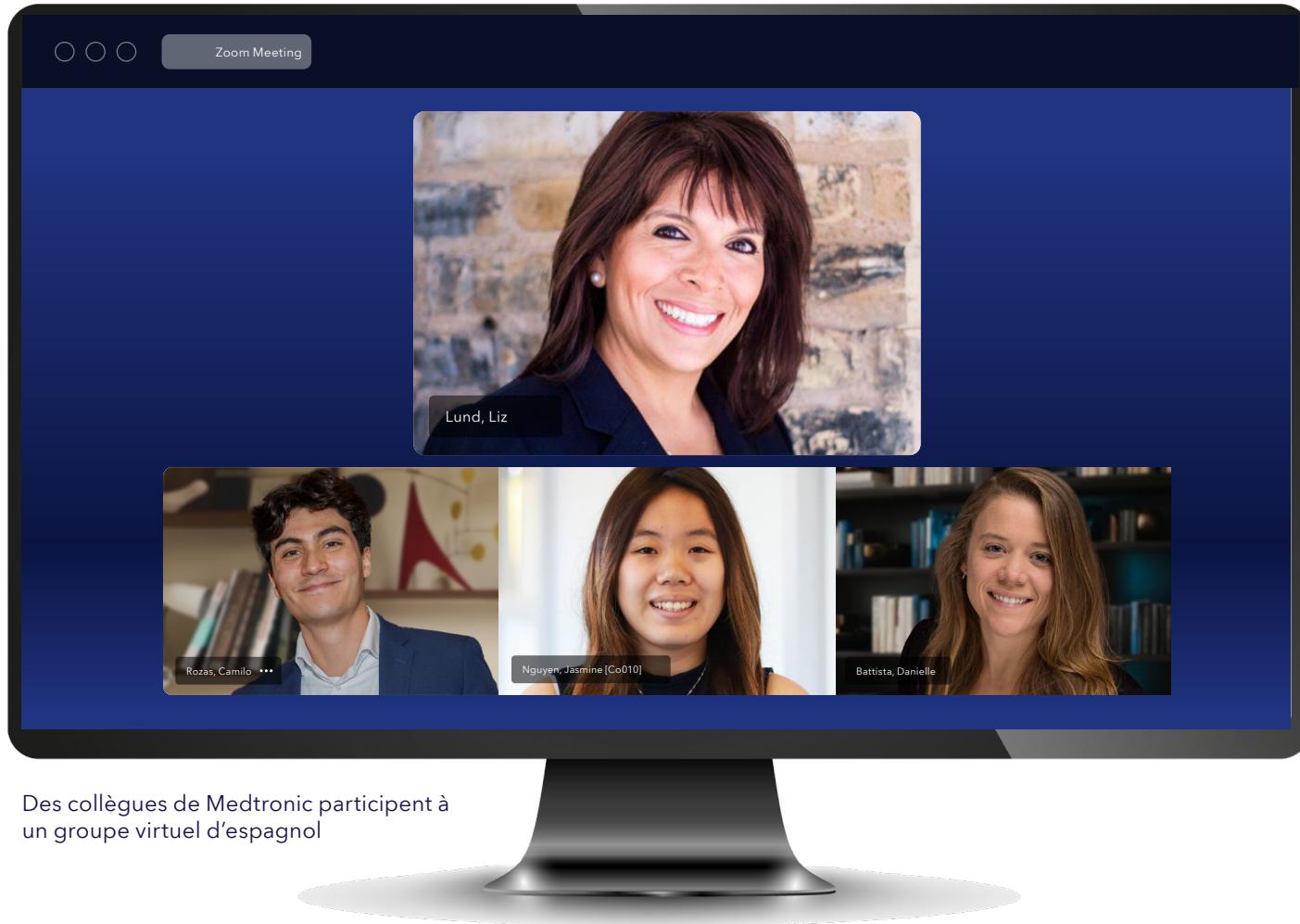
y compris l'organisation d'assemblées publiques trimestrielles en direct rediffusions pratiques pour les employés du GCCM d'Europe et d'Asie. Cela garantit que tous les membres de l'équipe, où qu'ils se trouvent, se sentent respectés et inclus.

Ces efforts reflètent notre engagement à créer une culture où chaque employé a sa place, est valorisé et peut s'épanouir. « Tout cela fait partie du fait d'être une entreprise véritablement mondiale », a déclaré Torod, « et de renforcer une culture où nous avons tous notre place, sommes valorisés pour ce que nous sommes et pouvons apporter cette valeur à notre travail quotidien, afin que nous puissions gagner en tant qu'équipe.

En favorisant un environnement inclusif et collaboratif, l'équipe du GCCM démontre le pouvoir des différentes perspectives pour stimuler l'innovation et établir des liens avec les communautés du monde entier. Il ne s'agit pas seulement de communication; il s'agit de construire des ponts qui font une différence.

Faits saillants de notre impact

Cultiver une culture d'appartenance



« Faire partie du Hispanic Latino Network permet à nos membres de se comprendre un peu mieux. C'est comme une famille. »

Liz Lund, directrice principale de la philanthropie

collègues de Medtronic participent à un groupe virtuel d'espagnol. Liz Lund est une Américaine d'origine mexicaine de deuxième génération qui a grandi dans un foyer qui ne parlait pas espagnol.

« Je suis d'origine mexicaine, mais je suis un enfant de l'assimilation », a déclaré le natif de St. Paul, au Minnesota. « Ma génération avait la mentalité que pour réussir, il fallait adopter les normes culturelles de l'Amérique. »

Liz, qui travaille comme directrice principale de la philanthropie pour Medtronic, se réapproprie enfin sa langue perdue - grâce au Hispanic Latino Network (HLN). Elle fait partie d'un groupe de langue espagnole parrainé par son centre du Colorado et dirigé par Camilo Rodriguez Rozas, un jeune ingénieur en conception mécanique qui fait du bénévolat comme tuteur d'espagnol pour Liz et d'autres collègues de Medtronic.

« C'est quelque chose qui est vraiment important pour moi, et tout le monde m'a tellement encouragé », a déclaré Liz, qui fait également partie de l'équipe de direction de HLN. « C'est agréable de savoir que mon entreprise soutient la diversité et me donne l'occasion de renouer avec ma culture. »

C'est un exemple de la façon dont nos réseaux mondiaux cultivent une culture d'appartenance et permettent à nos employés d'apporter leur authenticité au travail.

Chaque réseau est organisé selon trois piliers stratégiques : le développement des talents, l'éducation et l'engagement communautaire, et les partenariats.

Le groupe de langue espagnole fait partie du pilier de l'éducation du HLN, qui offre aux employés et aux alliés des occasions d'apprendre, de collaborer et de tisser des liens. Une série de conférences et des célébrations culturelles comme le Mois du patrimoine hispanique et le Dia de los Muertos sont parmi d'autres activités.

Le HLN est ouvert à tous les employés et compte plus de 4 600 membres dans 25+ centres dans 20+ pays. Comme tous nos réseaux mondiaux, le HLN offre aux employés l'occasion de se connecter et de trouver un lieu d'appartenance.

« Faire partie du HLN permet à nos membres d'élever et de désagréger ce grand bal culturel et de se comprendre un peu mieux », a déclaré Liz. « C'est comme une famille. »

Faits saillants de notre impact

Cultiver une culture d'appartenance (suite)

Nos réseaux et groupes de ressources pour les employés

Si bien nuestras redes globales y los grupos de recursos para colaboradores (ERG) a menudo comienzan como una forma para que los empleados se conecten en función de identidades compartidas, estos grupos tienen un propósito más amplio.

Ils offrent à tous les employés l'occasion de développer des compétences en leadership, de servir de partenaires d'opinion pour l'entreprise et de s'éduquer mutuellement de manière interculturelle, tout en amplifiant notre impact dans les communautés par le biais de partenariats et d'efforts bénévoles.

Nous invitons tous les employés à participer à chaque communauté et à assister à des événements et activités éducatifs. En 2024, plus d'un tiers de notre main-d'oeuvre (35 000+ employés) faisait partie d'un réseau mondial ou d'un GRE dans 300+ hubs dans 50+ pays.

Nos 5 réseaux sont :



Réseau d'ascendance africaine



Réseau Impact asiatique chez Medtronic



Réseau Hispanic Latino



Réseau des femmes de Medtronic



Réseau FIERTÉ



Nos 8 GRE sont :

- » ABLED (Sensibilisation aux handicaps au profit des dirigeants et des employés)
- » Groupe de ressources pour les employés amérindiens
- » Groupe de ressources pour les employés chrétiens
- » Communauté juive de Medtronic
- » Professionnels chevronnés de Medtronic
- » Medtronic Jeunes professionnels
- » Musulmans et amis
- » Groupe de ressources pour les employés vétérans

Engagement du réseau

Les employés qui participent régulièrement à l' plus susceptibles d'être engagés au travail que les réseaux et les GRE sont plus du double notre enquête sur la santé organisationnelle. ceux qui ne le font pas, selon les données de



35 000

Employés dans les réseaux/
GRE - 1/3 de l'effectif mondial



300+

Carrefours et chapitres



50+

Pays

Faits saillants de notre impact

Investir dans l'avenir des carrières en STIM



Nous sommes passionnés par la recherche intentionnelle d'un large éventail de talents pour les carrières en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM).

Nous donnons aux gens les compétences et les possibilités nécessaires pour s'épanouir - grâce à des bourses d'études, des stages, des mentorats et des commandites de Medtronic (y compris le [Sciences et technologie de Galway Festival](#), le principal événement irlandais pour la promotion des STIM rejoignant plus de 30 000 étudiants pour aider à rendre la science accessible à tous).

L'ancienne stagiaire Ashanti Terry travaille maintenant comme ingénierie logicielle dans notre entreprise de santé pelvienne. « J'ai une perspective différente en tant qu'Afro-Américain travaillant dans ce secteur particulier », a-t-il déclaré. « Si tout le monde est pareil, nous n'aurons pas de pensée différente et nous ne grandirons pas. Nous stagnerons.

L'une des pierres angulaires de notre programme de stages d'été est une expérience de trois jours à notre quartier général opérationnel. C'est une expérience unique et immersive qui prépare nos stagiaires en STIM à réussir avec les meilleurs programmes, conférenciers et connexions avec les leaders de Medtronic.

Un autre exemple de la façon dont nous investissons dans la création d'un vivier de futurs talents en STIM est l'hébergement a journée des STIM en juillet 2024.



Participants aux programmes STIM

Faits saillants de notre impact

Générer un impact économique grâce à notre chaîne approvisionnement



Les fournisseurs de Medtronic John St. Leger et sa femme Lyn St. Leger (à droite) sont des partisans de longue date des organismes à but non lucratif des anciens combattants.

Le vétéran du Vietnam John St. Leger croit fermement qu'il faut conduire son propre destin.

En tant qu'éleveur de 19 ans vivant dans le sud du Texas, cela signifiait s'enrôler dans l'armée de l'air américaine au lieu d'attendre d'être enrôlé. « Ils avaient 5 000 candidats, et j'ai eu la chance d'être l'un des 26 qui ont été admis et ont obtenu leur diplôme », a déclaré John, qui a servi comme spécialiste de la survie, de l'évasion, de la résistance et de l'évasion (SERE) de 1971 à 1975.

Après une carrière militaire décorée, John a fini par se lancer dans le domaine de la distribution médicale. En 2002, il a lancé sa propre entreprise - Marathon Medical, maintenant basée à Brownwood, au Texas. L'entreprise se consacre à la livraison de fournitures médicales et chirurgicales aux professionnels de la santé et aux patients des établissements d'Anciens Combattants, des Services de santé indiens, du ministère de la Défense et d'autres organismes gouvernementaux.

« Travailler avec la VA est un environnement très différent de celui commercial », a déclaré John, qui estime qu'il dessert environ 170 hôpitaux de la VA. « C'est ce que j'appelle la « vieille école » parce qu'il s'agit d'établir des relations et de gagner la confiance, afin qu'ils sachent qu'ils peuvent compter sur vous. »

Aujourd'hui, Marathon Medical est une petite entreprise appartenant à des anciens combattants handicapés (SDVOSB) qui compte 25 employés, dont 15% sont des anciens combattants comme John, passionnés par le service. À ce jour, Marathon a fait don de 1,35 million de dollars pour soutenir des organismes à but non lucratif d'anciens combattants, dont la Navy SEAL Foundation et l'American Military Family, dont la mission est de prévenir le suicide chez les anciens combattants.

Marathon Medical est un partenaire de distribution de confiance de Medtronic depuis 15 ans, offrant

un portefeuille complet de technologies vitales aux patients qui en ont le plus besoin, y compris des respirateurs pour les patients atteints de la COVID dans les hôpitaux VA au plus fort de la pandémie. « Entre l'équipe de Medtronic et de Marathon, nous avons vraiment fait bouger les choses. Je pense que nous avons sauvé beaucoup de vies », a déclaré John.

Il y a deux ans, nous avons fait passer notre relation de longue date à un niveau supérieur, grâce au programme Mentor-Protégé de la Small Business Administration des États-Unis. Dans le cadre de ce partenariat unique, Medtronic fournit une expertise en développement des affaires et en commercialisation, tandis que Marathon partage des connaissances stratégiques sur le marché du gouvernement fédéral américain, soutenant ainsi les aspirations mutuelles de croissance.

« C'est gagnant-gagnant pour les deux entreprises », a déclaré Sean Horan, directeur des comptes d'entreprise nationaux de Medtronic. « Nous nous soutenons mutuellement pour nous assurer que nos technologies novatrices se retrouvent entre les mains des cliniciens qui prodiguent des soins aux anciens combattants et aux patients militaires actifs aux États-Unis et dans le monde entier. »

John est reconnaissant du partenariat avec Medtronic, en particulier de l'engagement commun envers l'intégrité, la qualité et le service.

« Je suis dans ce secteur depuis 35 ans et je suis impressionné par le fait que Medtronic conserve une personnalité de petite entreprise pour une si grande entreprise », a-t-il déclaré. « Avec mon parcours, il est important de prendre soin de ses coéquipiers pour que tout le monde puisse réussir. C'est le genre de elation que nous entretenons avec Medtronic.



John St. Léger et d'autres membres du SERE de l'USAF en 1972



John St. Léger dans un cours de survie dans le désert de la péninsule arabique

Medtronic

