



Johnson & Johnson

قواعد السلوك المهني

← اعتنق عقيدتنا، تعرف على قواعدا



عقيدتنا

نقر بمسؤوليتنا، أولاً وقبل كل شيء، أمام المرضى والأطباء والممرضات، والأمهات والآباء وكل من يستخدم منتجاتنا وخدماتنا متمثلة في: تلبية احتياجاتهم من خلال تقديم خدمات ومنتجات ذات جودة عالية، والسعي دومًا لتوفير القيمة وخفض التكاليف وعرض أسعار معقولة، وتلبية طلبات العملاء بسرعة وبدقة، ومنح شركائنا التجاريين فرصة لتحقيق ربح عادل.

نقر بمسؤوليتنا أمام موظفينا الذين يعملون معنا في جميع أنحاء العالم. ويجب علينا توفير بيئة عمل مناسبة للجميع، حيث يجب اعتبار كل شخص كفرد. ويجب علينا احترام اختلاف ثقافتهم وكرامتهم والإقرار بمزاياهم. كما يجب أن يشعروا بالأمان وتحقيق الإنجاز والهدف المرجو في وظائفهم. يجب أن تكون الأجور عادلة ومناسبة وأن تكون بيئة العمل نظيفة ومرتبّة وأمنة. ويجب علينا دعم صحة ورفاهة موظفينا ومساعدتهم على الوفاء بمسؤولياتهم أمام أسرهم ومسؤولياتهم الشخصية. يجب أن يشعر الموظفون بالحرية في تقديم الاقتراحات والشكاوى. ويجب أن تتوفر فرص متكافئة للتوظيف والتطوير والتقدم للمؤهلين. يجب أن نوفر قادة على درجة عالية من الكفاءة ويجب أن تكون أعمالهم عادلة وأخلاقية.

إننا مسؤولون أمام المجتمعات التي نعيش ونعمل فيها وأمام مجتمعات العالم كذلك. ويجب أن نساعد الأفراد على أن يكونوا بحالة صحية أفضل من خلال دعم حصولهم على الرعاية الصحية الأفضل في أكثر من مكان حول العالم. ويجب أن نكون مواطنين صالحين - أن ندعم الأعمال الجيدة والخيرية، والصحة والتعليم الأفضل، وأن نتحمل نصيبنا العادل من الضرائب. يجب أن نحافظ على الممتلكات التي نحظى بشرف استخدامها في حالة جيدة، وحماية البيئة والموارد الطبيعية.

مسؤوليتنا الأخيرة هي أمام مساهمينا. ويجب أن تحقق الأعمال ربحًا معقولاً. ويجب أن نجرب أفكارًا جديدة. كما يجب إجراء الأبحاث وتطوير برامج مبتكرة وعمل استثمارات للمستقبل وأن ندفع ثمن الأخطاء. يجب شراء معدات جديدة، وتوفير مرافق جديدة، وإطلاق منتجات جديدة. ويجب إنشاء احتياطات لتسد وقت الحاجة. عندما نعمل وفق هذه المبادئ، يجب أن يحقق المساهمون عوائد عادلة.

Johnson & Johnson



مدونة قواعد السلوك المهني

رسالة من جواكين

في كل يوم، تمس المنتجات والخدمات التي نُقدِّمها حياة مليار شخص حول العالم، وهذه الحقيقة تضعنا أمام فرصة ومسؤولية لتوفير صحة أفضل لمن يحتاجون إليها. ويبرهن الانتشار العالمي لشركتنا على الجودة العالية التي يتوقعها عملاؤنا من جونسون آند جونسون، كما أنه يدل على كبر الثقة الهائل الذي يتمتع به عملاؤنا في كل أعمالنا

بصفتنا أكبر شركة مقدّمة لخدمات الرعاية الصحية في العالم، حرصنا على بناء هذا الكرم من الثقة على مدار أكثر من قرن. وتوجّه عقيدتنا الأعمال المهمة التي ننجزها، كما تساعدنا على تحديد مسؤولياتنا تجاه المرضى والأطباء والمرضى والآباء الذين يستخدمون منتجاتنا وخدماتنا.

إذا كانت عقيدتنا تمثل البوصلة التي نستشرد من خلالها، فإن مدونة قواعد السلوك المهني هي خارطة الطريق التي تحافظ على مسارنا.

تضمن مدونة قواعد السلوك المهني التي نتبعها أن نلزم أنفسنا ونلتزم بإنجاز أعمالنا على أعلى مستوى. وتحدّد المدونة متطلبات السلوك المهني وتعمل كأساس لسياسات شركتنا وإجراءاتها وإرشاداتها، وكلها تُقدّم توجيهًا إضافيًا حول السلوكيات المتوقعة.

تشكّل أفعالنا وأقوالنا وسلوكياتنا أهمية بالغة. وبصفتنا شركة عالمية، ندرك أن تعزيز بيئة عمل متنوعة وشاملة هو أمر حتمي. وبغض النظر عن المكان الذي نعيش فيه أو الوظيفة التي نؤديها، عندما نفعل الشيء الصائب - بعبارة أخرى، عندما تتحلّى بأعلى درجات النزاهة، فإننا نطبق قيم عقيدتنا ونُظهر أننا نهتم حقًا بشأن الأشخاص الذين تُقدّم لهم خدماتنا، ونحترم كذلك الأشخاص الذين يجمعنا العمل معهم.

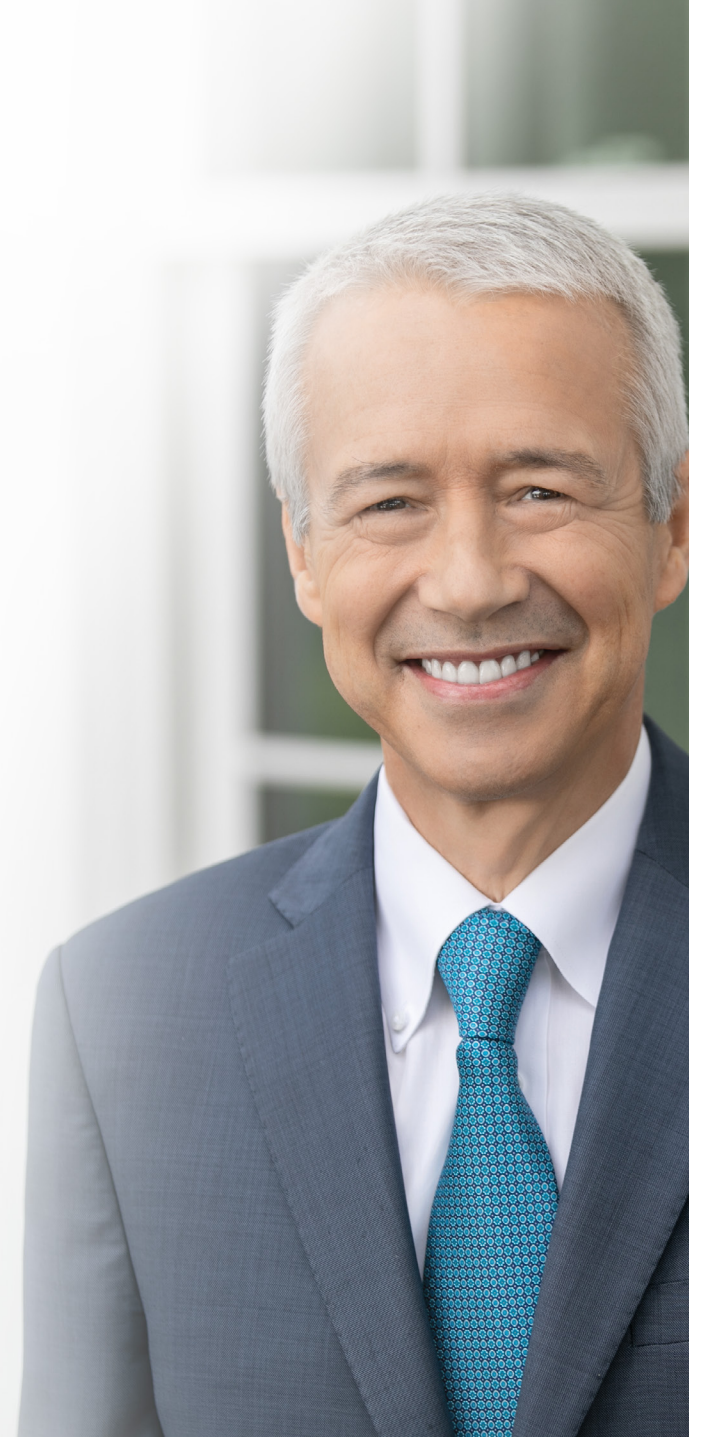
أفخر بقيادة شركة لها تاريخ طويل من الممارسات التجارية ذات القدر العالي من الأخلاق، بما في ذلك تمكين موظفينا من فعل الشيء الصحيح. وأذكركم بأن تتعرفوا على مدونة قواعد السلوك المهني في جونسون آند جونسون وأن تستخدموها كدليل يومي لكم. ويجب أن نحافظ على التزامنا تجاه المساهمين الذين نتعامل معهم عن طريق أن نظل منتهبين والحرص على أن تعكس أقوالنا وأفعالنا السلوك الصحيح.

أشكركم على القيام بدوركم تجاه التحلي بقيم عقيدتنا والوفاء بالتزامات مدونة قواعد السلوك المهني التي تحكمننا. وتمثل هذه المستندات معًا مرجعًا مهمًا يوفر لنا أدوات من شأنها أن تساعد كل واحد منا، بصفتنا موظفين في جونسون آند جونسون، على تشكيل مسار إيجابي يتيح لنا تقديم الخدمات للمساهمين على نحو أفضل.

Joquin Duets

جواكين دواتو

رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي



17 المعاملة العادلة للموظفين

- 19 ما معنى هذا، لماذا هو مهم، كيف نفعله
- 20 ← تفاعل القوة العاملة لدينا
- 20 ← عدم التمييز ومنع الاعتداء والمضايقة
- 20 ← بيئة العمل الآمنة والصحية
- 21 ← استخدام وسائل التواصل الاجتماعي

22 النزاهة المالية وحماية أصولنا

- 24 ما معنى هذا، لماذا هو مهم، كيف نفعله
- 25 ← دقة سجلات الشركة والتفارير العامة
- 26 ← استخدام أصول الشركة
- 26 ← الملكية الفكرية ومعلومات الأعمال السرية
- 27 ← احترام الأسرار التجارية والمعلومات السرية
- 27 ← الامتثال لقوانين السندات والتداول بناء على معلومات داخلية

28 تعارض المصالح

- 30 ما معنى هذا، لماذا هو مهم، كيف نفعله
- 31 ← متى يحدث "تعارض المصالح"؟
- 31 ← الهدايا والترفيه والضيافة والسفر والعناصر الأخرى ذات القيمة
- 33 ← الاستثمارات الشخصية والمعاملات ومصالح الأعمال الخارجية
- 34 ← أفراد الأسرة والعلاقات الشخصية
- 35 ← العضويات في مجالس الإدارات الخارجية

05 مقدمة

- 05 ما قواعد السلوك المهني في جونسون أند جونسون؟
- 05 لماذا توجد لدينا قواعد ولماذا يجب أن نتبعها؟
- 06 كيفية اتخاذ القرار الصحيح
- 06 من يجب عليه أن يتبع القواعد؟
- 07 أين يمكنني أن أذهب للحصول على نصائح وإرشادات حول قواعدنا؟
- 08 مسؤولية كل موظف
- 08 مسؤولية كل مدير

09 كيف نمارس أعمالنا

- 11 ما معنى هذا، لماذا هو مهم، كيف نفعله
- 12 ← واجب كل موظف
- 12 ← تطوير المنتجات الصيدلانية والتقنيات الطبية والمنتجات والخدمات الاستهلاكية واعتمادها وتصنيعها وبيعها وتسويقها
- 13 ← قوانين مكافحة الفساد ومكافحة الرشوة
- 13 ← قوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة
- 14 ← الامتثال التجاري العالمي: قوانين مكافحة المقاطعة والعقوبات التجارية
- 14 ← مدفوعات "الدول الخارجية"
- 14 ← حقوق الإنسان
- 14 ← النشاط السياسي
- 15 ← المشتريات العامة
- 15 ← الشراء العادل
- 15 ← قوانين ولوائح الاستدامة والبيئة
- 16 ← الرفق بالحيوان
- 16 ← الخصوصية

مقدمة

ما قواعد السلوك المهني في جونسون أند جونسون؟

تقوم القيم والمبادئ الواردة في عقيدتنا بدور البوصلة لنا؛ وقواعد السلوك المهني في جونسون أند جونسون ("القواعد") هي خريطة الطريق التي تساعدنا على البقاء في مسار تلك القيم.

تحدد القواعد المتطلبات الأساسية للسلوك المهني وتقوم بدور الأساس لسياسات شركتنا وإجراءاتها وإرشاداتها، وكل ذلك يوفر إرشادًا إضافيًا حول السلوكيات المتوقعة.

لماذا توجد لدينا قواعد ولماذا يجب أن تتبعها؟

لمواصلة العمل والحفاظ على سمعتنا كشركة ترضي أولًا احتياجات الأشخاص الذين نخدمهم حول العالم، يجب على كل منا أن يتعلم ويفهم ويمثل لقواعدنا.

يركز الامتثال لقواعدنا على إنشاء بيئة تتسم بالوضوح والصراحة حيث يمكننا تحقيق عمل أفضل بشكل قانوني وبنزاهة. ويمكننا أن نفخر بالطريقة التي نتبعها للتغلب على تحدياتنا وتحقيق نجاحاتنا.

عندما نعلم بانتهاك القواعد أو سياسة الشركة أو القانون، سنعمل على حل المشكلة ومنع حدوثها في المستقبل. وعلى حسب الظروف، قد تشمل الخطوات التصحيحية والوقائية التدريب والاستشارة والإجراءات التأديبية التي تصل إلى الفصل من العمل.

تقع عليك مسؤولية الإفصاح عندما تواجه موقفًا أو تعلم بموقف تعتقد أنه قد ينتهك أو يؤدي إلى انتهاك القواعد أو سياسة الشركة أو القانون. ويمكن أن تقدم [إجراءات التصعيد](#) لدينا إرشادًا حول كيفية جذب الانتباه إلى أمر مقلق.



عندما تواجه قرارًا صعبًا بشأن سلوك مهني، اطرح الأسئلة التالية:

- ← هل السلوك يمثل انتهاكًا لقواعد السلوك المهني في جونسون أند جونسون أو سياسة الشركة أو القانون؟
 - ← هل السلوك يتعارض مع مسؤوليات عقيدتنا؟
 - ← هل سيبدو هذا السلوك غير أخلاقي بالنسبة إلى المساهمين من خارج شركتنا؟
 - ← هل يمكن أن يضر السلوك سمعتي أو سمعة جونسون أند جونسون؟
- إذا كانت الإجابة على أي من هذه الأسئلة هي "نعم"، فاطلب المساعدة.



مَن يجب عليه أن يتبع القواعد؟

مطلوب من كل موظفي مجموعة شركات جونسون أند جونسون أن يفهموا ويمثلوا لقواعد السلوك المهني وسياسات الشركة والقوانين التي تحكم أنشطتنا. إلى جانب عقيدتنا وسياسات الشركة الأخرى، تساعدنا القواعد في اتخاذ القرارات الصحيحة واتخاذ الإجراءات الصحيحة، بغض النظر عن مكان عملنا أو نوع العمل الذي نقوم به.

نعتقد بأن كل موظف يُعتبر قائدًا بغض النظر عن المسؤوليات الوظيفية أو المسمى الوظيفي أو نوع العمل. واتباع قواعدنا، يُعد كل واحد منا نموذجًا يحتذى به بالنسبة لأقراننا وشركاء الأعمال والعملاء وغيرهم ممن يروننا في العمل كل يوم.

يتحمل مديرو الأفراد مسؤوليات إضافية لتقوم بدور إيجابي كقدوة في كل المجالات ومساعدة الموظفين على مراجعة القواعد وفهمها وتنفيذها.

يجب على الأفراد والشركات التي تمارس الأعمال باسمنا أن تتبع قواعد سلوكنا المهني، إلى جانب سياسات الشركة الأخرى ذات الصلة. وينبغي إدراج الأحكام السارية في هذه القواعد في عقود الموردين وجهات التصنيع والمقاولين والبائعين والموزعين الخارجيين الذين يمارسون الأعمال نيابة عن مجموعة شركات جونسون أند جونسون.





أين يمكنني أن أذهب للحصول على نصائح وإرشادات حول قواعدنا؟

لست بمفردك! لدينا عمليات وإرشاد وإجراءات قائمة لمساعدتك على اتباع هذه القواعد وسياسة الشركة والقانون. لذا استفد من اتساع الإمكانيات والموارد والخبرات الموجودة على مستوى العالم في جونسون آند جونسون، بما في ذلك:

← المديرين والقيادات العليا في مؤسستك

متاحون للإجابة عن الأسئلة وهم الأكثر علمًا بشكل عام بإرشادات الشركة السارية على أنشطة الأعمال في مؤسستك.

← تستطيع إدارة الموارد البشرية / الخدمات العالمية

توضح الأسئلة المتعلقة بسياسات ومزايا التوظيف ومشكلات مكان العمل، والإجابة عنها.

← تستطيع الإدارة القانونية

أن تساعد في شرح هذه القواعد وتفسيرها وتقديم إرشاد حول كيفية ممارسة الأعمال نيابة عن جونسون آند جونسون بما يمثل للقانون.

← تستطيع إدارة الامتثال للرعاية الصحية / الخصوصية

تقديم المشورة والإرشاد فيما يتعلق بتفاعلاتنا مع المتخصصين في مجال الرعاية الصحية والمسؤولين الحكوميين، وكذلك بشأن الخصوصية وحماية المعلومات الشخصية للمساهمين.

← الجودة والامتثال/الصحة والسلامة البيئية

تقديم الشرح والإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالجودة والسلامة والفعالية والامتثال التنظيمي لمنتجاتنا وعمليات سلسلة الإمداد لدينا، بما في ذلك البيئة والصحة والسلامة.

← يعمل الأمن العالمي / أمن المعلومات وإدارة المخاطر

على حماية الموظفين والأصول والسجلات التابعة لمجموعة شركات جونسون آند جونسون في جميع أنحاء العالم. ويمكنك التواصل مع الأمن المحلي إذا كان هناك خطر داهم أو تهديد قائم في مكان العمل.

← خط عقيدتنا الساخن (credohotline.com)

متاح 24 ساعة في اليوم وسبعة أيام في الأسبوع. إنه مستقل وآمن وسري. ويستطيع الموظفون في معظم المناطق اختيار الحفاظ على سريتهم، لكننا نحثهم على تعريف أنفسهم وتقديم أكبر قدر ممكن من المعلومات كي تتمكن الشركة من إجراء تحقيق يتسم بالكفاءة والفعالية في المشكلة محل البلاغ.



الإفصاح

عندما تطرح الأسئلة وتبلغ عن المخاوف، فأنت تفعل الشيء الصحيح وتساعد شركتنا على إيقاف إساءة السلوك أو منعها.

لتحقيق مسؤوليات عقيدتنا والحفاظ على ثقافتنا وسمعتنا وتحسينها، نعتمد على موظفينا للمساعدة في فرض القواعد. وإذا كنت تعتقد أن هناك انتهاكًا للقواعد أو إذا كنت تعتقد أن هناك نشاطًا أو سلوكًا يمكن أن يؤدي إلى انتهاك، فإن عليك مسؤولية الإفصاح.

سواء قدمت بلاغًا دون تحديد هوية أمر قدمت اسمك، ينبغي أن تقدم أكبر قدر ممكن من التفاصيل كي يمكن معالجة المشكلة بدقة وبسرعة. كما أن عليك مسؤولية التعاون في التحقيق.

لا تتسامح شركتنا مع الانتقام مع أي أحد يطرح مخاوف بموجب هذه القواعد أو يساعد في إجراء تحقيق.

سيواجه أي موظف يتورط في انتقام إجراءً تأديبيًا يمكن أن يشمل الفصل من العمل.

مسؤولية كل مدير

بصفتك مديرًا للأفراد، تتحمل مسؤولية خاصة ومهمة لتقديم نموذج مثالي والتصرف بطريقة تتوافق مع قواعدها. وفيما يلي إرشادات مهمة ينبغي أن تتبعها:

- ← تصرف كقدوة من خلال إظهار السلوك الأخلاقي في أداء واجباتك.
- ← اتخذ قرارات موضوعية تستند إلى العمل.
- ← راجع القواعد مرة على الأقل كل عام مع موظفيك.
- ← ساعد الموظفين على فهم القواعد وسياسات الشركة وحاول توجيههم إلى الموارد لمساعدتهم على اتباع القواعد كل يوم.
- ← تأكد من علم الموظفين وتدريبهم الملائم على القوانين واللوائح وسياسات الشركة ذات الصلة التي تحكم أنشطة الأعمال التي يشاركون فيها نيابة عن الشركة.
- ← أنشئ بيئة تعزز وتمكّن السلوك الأخلاقي حيث يشعر الموظفون بالراحة عند الإفصاح دون خوف من الانتقام.
- ← تعامل بجدية مع أية مخاوف يطرحها موظف إذا كانت تنتهك القواعد وحدد ما إذا كان ينبغي تصعيد المشكلة أم لا. وإذا كان الأمر كذلك، [فقم بتصعيد المشكلة](#) في أسرع وقت ممكن.
- ← اتخذ إجراءً تصحيحيًا أو وقائيًا عندما ينتهك أحد الأفراد القواعد.
- ← ادعم أي تحقيق بشكل كامل.

نحن لا
نتنقم

اطلب الإرشاد عندما لا تكون متأكدًا أو إذا كان بإمكانك الاستفادة من وجهة نظر أخرى.



كيف نمارس أعمالنا

كلمات نلتزم بها

← مسؤوليات العقيدة

← الامتثال

← الأخلاقيات

← العدالة

← الحيادية



"نقر بمسؤوليتنا،
أولاً وقبل كل
شيء، أمام
المرضى
والأطباء
والممرضات،
والأمهات
والآباء وكل
من يستخدم
منتجاتنا وخدماتنا".

عقيدتنا



كيف نمارس أعمالنا

← ما معنى هذا

تتمتع مجموعة شركات جونسون آند جونسون بميزة ممارسة الأعمال في الكثير من الدول والمناطق حول العالم. وتقع علينا في كل موقع مسؤولية معرفة القوانين واللوائح التي تسري على أعمالنا واتباعها.

← لماذا هو مهم

إلى جانب أن الامتثال للقوانين واللوائح إلزامي، فإنه يوضح أيضًا التزامنا تجاه التصرف كمؤسسة لها دور اجتماعي. وأنه يوضح اهتمامنا بمن نعمل لديهم واحترامنا لهم. كما أن عدم الامتثال للقوانين واللوائح يمكن أن يؤدي إلى غرامات وعقوبات مدنية وجنائية والسجن وإجراءات تأديبية تجارية أو شخصية أخرى.

← كيف نفعله

تضع شركتنا سياسات وإجراءات شاملة وتدريبًا مطلوبًا يساعد الموظفين على الامتثال للقوانين واللوائح. وينبغي طرح أي تعارض بين القوانين واللوائح المحلية وقواعد السلوك المهني هذه على الإدارة القانونية.



واجب كل موظف

يتحمل كل موظف مسؤولية التعرف على القوانين واللوائح وسياسات الشركة وإجراءاتها التي تحكم أنشطة الأعمال التي ينخرط فيها الموظف، واتباع تلك القوانين واللوائح.

تطوير المنتجات الصيدلانية والتقنيات الطبية والمنتجات والخدمات الاستهلاكية واعتمادها وتصنيعها وبيعها وتسويقها

تنص عقيدتنا على أنه لتلبية احتياجات المرضى والأطباء والمرضى والأمهات والآباء وأي شخص آخر يستخدم منتجاتنا وخدماتنا، فإن أي شيء نفعله يجب أن يكون بجودة عالية. ويمتد هذا الالتزام إلى كل شيء نفعله لتقديم منتجاتنا وخدماتنا إلى من يستخدمونها.

تتطلع إلى تقديم أعلى المعايير والمستويات للنزاهة لكل من أنشطة الأعمال هذه عن طريق:

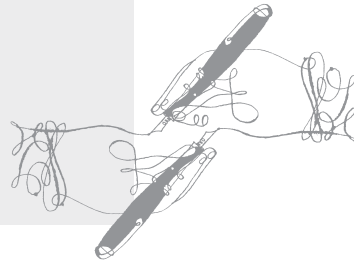
- ← الامتثال للقوانين والمعايير واللوائح التي تسري على منتجاتنا وعملياتنا (مثل لوائح ومعايير الجودة)؛
- ← الالتزام بالمعايير الأخلاقية والعلمية والتجريبية والامتثال لكل القوانين واللوائح في كل أنشطة البحث والتطوير في أنحاء العالم؛
- ← ضمان سلامة المرضى والمتطوعين المشاركين في التجارب السريرية وحماية سريةهم والامتثال لقوانين حماية البيانات؛
- ← الامتثال للقوانين واللوائح التي تعطي الحصول على تفويض التسويق لبيع منتجاتنا والتعامل مع المشرعين والمسؤولين الحكوميين الآخرين؛
- ← الالتزام بقوانين ولوائح التصنيع والتغليف والتوزيع والتصدير السارية على صناعتنا والقوانين واللوائح السارية في البلدان التي نمارس فيها أعمالنا؛
- ← اتباع كل القوانين واللوائح المتعلقة بالترويج لمنتجاتنا وتسويقها وبيعها، بما في ذلك ضمان أن ما نقوله حقيقي وليس مضللاً ومتوافق مع الاعتمادات التنظيمية لمنتجاتنا؛
- ← الامتثال إلى القوانين المتعلقة بجودة المنتجات وسلامتها والمراقبة المتسقة والاستباقية لسلامة منتجاتنا وجودتها وأدائها والامتثال لكل متطلبات الإبلاغ عن الحوادث المناوئة والشكاوى من جودة المنتجات.

ما الذي ينبغي أن أفعله؟

س: تواصل معي مدير مبيعات من شركة منافسة لمناقشة سعر منتجات كل منا.

ج: ينبغي ألا تدخل أبداً في نقاش مع المنافسين حول سعر منتجاتنا أو المعلومات الأخرى الخاصة بالملكية. وإذا تلقيت مكالمة من منافس أو إذا تعامل معك شخص لا تعرفه لمناقشة التسعير، فأوضح أنك لن تناقش سعر منتجاتنا مع المنافسين. أنه المناقشة بأدب وأبلغ الإدارة القانونية بالحدث.

يجب على كل موظف الإفصاح
إذا كان يعتقد أن شركتنا لا
تمثل لقانون أو لائحة.



ما الذي ينبغي أن أفعله؟

س: أخبرني أحد الجراحين أن الموزع الذي يبيع منتجاتنا قد دعا الجراح ليكون ضيفهم في إجازة أسبوعية لممارسة الغولف في منتج. ويسأل الجراح عما إذا كانت الدعوة ملائمة حيث إنها أتت من موزعنا وليس من جونسون أند جونسون.

ج: لا يجوز للموزعين وكلاء المبيعات والأطراف الخارجية الأخرى التي تعمل باسم الشركة الانخراط في أنشطة قد تكون محظورة إذا كانت تتم على يد موظف في مجموعة شركات جونسون أند جونسون مباشرةً. وينبغي أن تبلغ مديرك أو الإدارة القانونية أو إدارة امتثال الرعاية الصحية فوراً بما علمته بخصوص سلوك الموزع.

قوانين مكافحة الفساد ومكافحة الرشوة

تتخذ شركة جونسون أند جونسون موقفاً قوياً ضد الفساد والرشوة بما يتفق مع قوانين مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد الموجودة في العديد من البلدان حول العالم. ونطالب بالمثل من شركاء الأعمال لدينا. نحظر بصراحة الرشوة والسلوك الاحتيالي والعمولات والمدفوعات غير القانونية وأي عرض آخر للعناصر ذات القيمة التي قد تؤثر بشكل غير مناسب أو تضمن ميزة غير مشروعة لدى مسؤول حكومي أو أخصائي رعاية صحية أو عميل.

إننا ندخل ضمن مجموعة كبيرة من الترتيبات العلمية والتعليمية وترتيبات المبيعات والترويج والتسويق مع كل من الهيئات العامة والخاصة والأفراد، بما في ذلك أخصائيي الرعاية الصحية. كما نتعامل أيضاً مع جهات تنظيمية حكومية ومؤسسات غير حكومية وسلطات تفتيش. من واجبنا أن نتبع القوانين والمعايير الأخلاقية السارية محلياً ودولياً والتي تحظر الرشوة والفساد لتجنب التأثير غير اللائق على القرارات الطبية من أخصائيي الرعاية الصحية وقرارات الشراء من الهيئات التي تشتري منتجاتنا وخدماتنا. يجب أن تكون عمليات نقل القيم إلى الأطراف الخارجية بالقيمة السوقية العادلة للخدمات المقدمة ويجب أن تكون هناك حاجة مشروعة للسلع والخدمات. وقد يتم تقديم المنح والترقيات فقط إذا لم تحصل شركة جونسون أند جونسون على أي شيء ذي قيمة في المقابل.

للحصول على إرشاد إضافي، راجع [إطار العمل العالمي للامتثال للرعاية الصحية](#)، [مستندات الإرشاد التنظيمي في الولايات المتحدة](#) و [دليل نزاهة الأعمال في مجال الرعاية الصحية](#) (الساري عالمياً)، والذي يتضمن إرشادات حول [الممارسات الأخلاقية للبيع والتسويق](#). قد يتغير مكان ممارستنا للأعمال ومن نمارسها معهم، لكن يظل أسلوبنا ثابتاً:

← نتعامل مع شركاء الأعمال والمنافسين والمساهمين الآخرين وأصحاب القرار باحترام.

← نسعى إلى العمل مع الأطراف الخارجية التي ننظر أيضاً بتقدير إلى المعايير الأخلاقية العالية وتظهر في ممارسات الأعمال لديهم.

قوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة

تعزز قوانين المنافسة ومكافحة الاحتكار المنافسة العادلة وتحمي المستهلكين من ممارسات الأعمال غير العادلة. وتتناول هذه القوانين باستمرار مجالات الاتفاقات غير القانونية بين الشركات، مثل تثبيت الأسعار، وكذلك الممارسات التجارية غير العادلة التي تقيد المنافسة.

نتمثل بشكل كامل لكل قوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة.

نتحمل مسؤولية التعامل بعدالة مع العملاء والموردين والمنافسين والأطراف الخارجية الأخرى. وهذا يعني أن موظفينا يتجنبون الاستفادة من ميزة غير عادلة من خلال التلاعب أو الإخفاء أو التحريف لحقائق أساسية أو الممارسات الأخرى غير العادلة. وبالنسبة إلى الأسئلة المتعلقة بقوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة، اتصل بالإدارة القانونية.





الامتثال التجاري العالمي: قوانين مكافحة المقاطعة والعقوبات التجارية

باعتبارنا موردًا عالميًا لمنتجات الرعاية الصحية وخدماتها، نقوم بمعاملات استيراد وتصدير كل يوم ويجب أن نمتثل لكل القوانين والقواعد واللوائح التجارية المحلية والإقليمية والدولية السارية. كما أننا نحترم العقوبات التجارية ومحظورات الاستيراد/التصدير المفروضة من الحكومات والسارية على أنشطتنا. وبالنسبة للأسئلة المتعلقة بالمعاملات عبر الحدود، يرجى الاتصال بالإدارة المالية أو الإدارة القانونية.

مدفوعات "الدول الخارجية"

ينبغي عدم تقديم أي دفع من أي نوع لطرف خارجي في أي دولة بخلاف الدولة التي تمت فيها المبيعات أو التي يقع مقر الأعمال المادي للموزع أو وكيل المبيعات فيها. ولطرح الأسئلة المتعلقة بمدفوعات "الدول الخارجية"، اتصل بالإدارة المالية أو الإدارة القانونية.

حقوق الإنسان

تملي قيم عقيدتنا أن نعمل كمواطنين عالميين صالحين. وإن التزامنا باحترام حقوق الإنسان عبر سلسلة القيمة لدينا - بدءًا من موظفينا مرورًا بقاعدة الإمداد لدينا ووصولًا إلى المجتمعات التي نعيش ونعمل فيها - منصوص عليه في **الموقف بشأن حقوق الإنسان**.

النشاط السياسي

تلتزم جونسون آند جونسون بمفاهيم المواطنة والمشاركة المجتمعية. ويتم تقديم الدعوة السياسية وإسهاماتنا السياسية وفقًا لقوانين الولايات التي نشارك فيها ضمن هذه الأنشطة.

يتم تقنين الأنشطة السياسية التي تقوم بها الشركات، بما في ذلك كسب التأييد، ويجب الإبلاغ عنها بموجب القانون الأمريكي وبموجب قوانين العديد من البلدان التي تعمل فيها جونسون آند جونسون. ينبغي تنسيق جميع الأنشطة السياسية وكسب التأييد وكذلك الاجتماعات مع المسؤولين الحكوميين ومواعمته مع الشؤون والسياسة الحكومية.

نحن نحترم حق الموظفين في ممارسة نشاط سياسي لدعم المجموعات السياسية أو المسؤولين الحكوميين أو المرشحين. ويجب أن يكون أي نشاط من هذا القبيل طوعيًا ويتم تنفيذه في نطاق الوقت الشخصي للموظف وعلى نفقته الخاصة. كما يجب أن يكون واضحًا أن الموظف يتصرف بشكل مستقل وليس كممثل للشركة.



ماذا لو؟

س: ترشحت إحدى صديقاتي لشغل منصب سياسي. هل يمكنني مساعدتها في الحملة؟

ج: نعم، بدعم المتطوعين هو قرارك الشخصي. ومع ذلك، لا يجوز بأي حال استخدام موارد جونسون آند جونسون - بما في ذلك وقت الشركة أو الهواتف أو رسائل البريد الإلكتروني أو الإمدادات أو اسم الشركة أو عنوان شركتك للترويج للحملة.





نحن مسؤولون أمام
المجتمعات
التي نعيش ونعمل فيها وأمام
المجتمع العالمي
أيضاً.



المشتريات العامة

تُعتبر السلطات العامة عملاء مهمين لمجموعة شركات جونسون آند جونسون لأنهم يشترون منتجاتنا وخدماتنا للرعاية الصحية. ففي الكثير من الدول، تخضع الهيئات العامة - مثل المستشفيات الحكومية - للقوانين المحلية التي تحكم كيفية شرائها للمنتجات والخدمات. و باعتبارنا موردًا للمنتجات، فإننا مطالبين أيضًا بالامتثال لهذه القوانين. يجب ألا تكون هناك محاولات غير مناسبة للتأثير على عمليات الانتقال غير الصحيحة للقيم.

ويجب على الموظفين المنخرطين في عمليات تقديم عطاء أو الذين يعرضون تقديم منتجاتنا وخدماتنا بموجب اتفاقية تعاقدية لهيئة حكومية أن يفهموا قواعد المشتريات العامة، ويتبعونها. كما يمكن أن تكون هذه القواعد معقدة ولكنها مهمة للغاية لأعمالنا. يمكن أن تقدم الإدارة القانونية إرشادًا حول هذه القواعد.

الشراء العادل

تشتري شركتنا الكثير من العناصر الضرورية لدعم عملنا، مثل المكونات اللازمة لأشغلتنا في البحث والتطوير والتصنيع والإمدادات والمعدات في مكاتبنا وخدمات توفير الطعام في اجتماعاتنا. وعند القيام بهذه المشتريات وبمشتريات أخرى، يجب أن نتصرف بحيادية مع الموردين والبائعين وموفري الخدمات الآخرين. ويجب على الموظفين اتباع سياسات الشراء و **المشتريات التابعة للشركة.**

انظر قسم تعارض المصالح في القواعد للحصول على مزيد من الإرشادات بشأن قبول الهدايا والترفيه من البائعين والموردين وموفري الخدمات وبناء علاقات شخصية معهم.

قوانين ولوائح الاستدامة والبيئة

تص عقيدتنا على أننا "يجب أن نحافظ على الحالة الجيدة للممتلكات التي نتمتع بميزة استخدامها مع حماية البيئة والموارد الطبيعية". وتساعدنا برامج الاستدامة على مستوى الشركة لدينا في الحد من الآثار البيئية الناتجة من عملياتنا ومنتجاتنا وخدماتنا وفي إدارة المخاطر البيئية والسعي لتقديم مبادرات للاستدامة مثل الحد من المخلفات ودعم إعادة التدوير. مطلوب من الموظفين الالتزام بالبرامج على مستوى الشركة إلى جانب التعرف على **القوانين واللوائح البيئية والالتزام بها** والتي ترتبط بمسؤوليات خاصة بالعمل. وهذا يشمل الامتثال للوائح المرتبطة بتقديم التقارير والاعتماد والتسجيل للمكونات الكيميائية المستخدمة في إنتاجنا ومنتجاتنا.



هل تعلم؟

الإدارة القانونية متاحة لتقديم تدريب وتوفير نصائح لمساعدة أعمالنا وموظفينا على فهم القوانين واللوائح والامتثال لها في الدول التي نمارس فيها الأعمال.

يمكنك العثور على **سياسات شاملة** حول الموضوعات الرئيسية التي تغطيها القواعد في **مركز جونسون أند جونسون للقانون**.

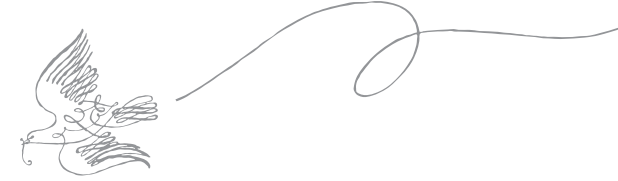
الرفق بالحيوان

ننظر إلى معاملة الحيوانات الأخلاقية والإنسانية المطلوبة في الأبحاث العلمية باعتبارها مسؤولية أخلاقية وتنظيمية أيضاً. ونمتثل للمعايير رفيعة المستوى والمحددة في **سياساتنا وتوجيهاتنا الخاصة برعاية الحيوانات**. كما أننا ندعم تقديم بدائل للأبحاث على الحيوانات.

الخصوصية

في إطار أعمالنا، نجمع ونخزن المعلومات الشخصية عن الموظفين وشركاء الأعمال والمرضى وأخصائيي الرعاية الصحية والمستهلكين وغيرهم، مثل العناوين وتواريخ الميلاد والمعلومات المالية والطبية وغيرها. وعندما نجمع المعلومات الشخصية ونعالجها، يجب أن نمتثل للقوانين السارية و**سياسات الخصوصية في الشركة**.

ينبغي عدم جمع المعلومات الشخصية إلا للأغراض المشروعة في العمل وعدم مشاركتها إلا مع المسموح لهم بالإطلاع عليها، وينبغي حمايتها بما يتفق مع سياسات الأمن وعدم الاحتفاظ بها إلا إذا كانت ضرورية. كما يجب أن نضمن أن الأطراف الخارجية التي تستطيع الوصول إلى المعلومات الشخصية ملزمة تعاقدياً بحمايتها وفقاً لمعايير أمان البيانات المعمول بها.





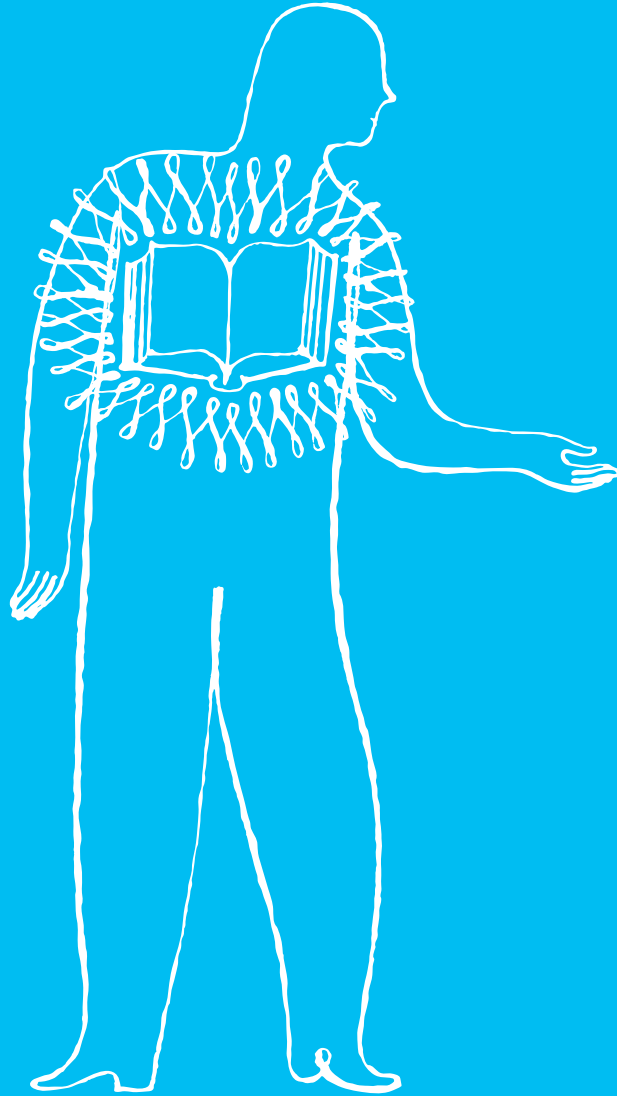
المعاملة العادلة للموظفين

كلمات نلتزم بها

← الاحترام والكرامة

← التنوع والاندماج

← السلامة والصحة



"نقر
بمسؤوليتنا
أمام موظفينا
الذين يعملون
معنا في جميع
أنحاء العالم."

عقيدتنا



المعاملة العادلة للموظفين

← ما معنى هذا

نعامل بعضنا البعض بكرامة واحترام. ويستحق كل منا مكان عمل شاملاً حيث يتم تعويضنا بشكلٍ عادل ويمكننا القيام بعملنا الأفضل.

← لماذا هو مهم

إن الأفكار والقدرات والخبرات والسمات الفردية المختلفة تجعل بيئة عملنا أكثر ثراءً وتؤدي إلى قرارات أعمال ونتائج أفضل. وعندما ينخرط موظفونا بشكل كامل ويكون التمكين متاحاً لهم، فإننا نقود الابتكار ونضع حلول الرعاية الصحية التي تقيد المجتمعات حول العالم.

← كيف نفعله

تعكس قواعد سلوكنا المهني المبادئ التي تحدد كيف نعامل بعضنا البعض ونحافظ على أماكن العمل آمنة وصحية ونخلق شعوراً بالانتماء ونوفر فرصاً متساوية للقوى العاملة لدينا.

أسئلة وأجوبة

س: تأخر فريق في إنهاء مشروع وتعتمد شركتنا علينا في الالتزام بموعد التسليم. ولقد وجدنا طريقاً لتحقيق الهدف عن طريق تجاوز إجراءات السلامة. طالما أننا حذرون، فهل من المقبول أن نسرّع العملية لتسليم الأعمال في موعدها؟

ج: تم وضع إجراءات السلامة للحفاظ على سلامتك ولحماية نزاهة منتجاتنا وصحة من يستخدمونها. وغير مسموح بتجاوز إجراءات السلامة. قابل مديرك لوضع خطة تؤدي إلى إنهاء العمل بأمان وامثال.

تفاعل القوة العاملة لدينا

نعتقد في جونسون آند جونسون بقوة الأفراد وننظر بتقدير إلى الثقافة المتنوعة والجاذبة عالمياً والمتأصلة في السلوكيات الأخلاقية والاحترام والتزاهة التي تتسم بها عقيدتنا. وستفهم القوى العاملة المتفاعلة ذات الأداء العالي والمتنوعة التحديات والاحتياجات التي يواجهها المرضى والعملاء وأخصائيو الرعاية الصحية والمجتمعات لدينا بشكل أفضل.

عدم التمييز ومنع الاعتداء والمضايقة

يجب أن تتلقى معاملة عادلة ويجب احترامنا بسبب إسهاماتنا. وتقدم شركتنا فرصاً متكافئة للتوظيف. نحن نقدم تسهيلات معقولة للأفراد المؤهلين ذوي الإعاقة، وكذلك الأفراد ذوي الاحتياجات المتعلقة بالشعائر أو الممارسات الدينية. ونتخذ قرارات التوظيف بناءً على المزايا وبالنظر إلى المؤهلات والمهارات والإنجازات. ولا نتسامح مع التمييز بناءً على سمات مثل العمر أو الجنس أو العرق أو الخلفية العرقية أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو الأصل القومي أو المعتقدات الدينية. كما أننا لا نتسامح تجاه أعمال الاعتداء أو المضايقة. تسري هذه الأحكام على التعامل مع الموظفين والعملاء والمقاولين والموردين وطالبي التوظيف وأي تعاملات أخرى يمثل فيها الموظفون مجموعة شركات جونسون آند جونسون.

بيئة العمل الآمنة والصحية

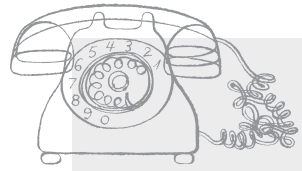
نحن ملتزمون في جونسون آند جونسون بتوفير مكان عمل آمن وصحي للموظفين والمقاولين والزوار الذين يعملون داخل منشآتنا ومكاتبنا، أو يزورونها.

يتحمل جميع الموظفين والزوار مسؤولية الحفاظ على السلامة والصحة في المقام الأول، ويجب عليهم:

- ← إبلاغ المشرفين والمضيفين فوراً بشأن الظروف غير الآمنة والخطرة.
- ← الامتثال لجميع سياسات الشركة والمعايير والإجراءات المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل.
- ← الالتزام بجميع القوانين واللوائح السارية المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل.

عمالة الأطفال والاتجار بالبشر وقوة العمل غير القانونية أو الخاضعة للاستغلال أو الإكراه ليس لها مكان في عملياتنا أو عمليات موردينا أو البائعين الخارجيين لمجموعة شركات جونسون آند جونسون. بالإضافة إلى مطالبة جونسون آند جونسون بالامتثال للقوانين واللوائح المحلية، فإنها تفرض سياسات تحظر استخدام العمالة المجبرة أو الإلزامية في تصنيع منتجاتنا ومكوناتها. ويُطلب من البائعين الخارجيين اتباع معايير المسؤولية الخاصة بالموردين والتي تتضمن إرشادات حول الأخلاقيات والعمل والتوظيف واحترام حقوق الإنسان، وكذلك بشأن صحة وسلامة ورفاهية موظفيهم.





قائمة مراجعة لمسؤولياتك

✓ تعرف على قواعد السلوك المهني

✓ احترام التنوع والاندماج

✓ ساعد على الاندماج

✓ تعامل مع موظفيك بما يحفظ كرامتهم واحترامهم

✓ حافظ على سلامتك في العمل وساعد الآخرين على ذلك

✓ عليك الإفصاح إذا انتهك أحد قواعدنا أيًا كان منصبه في الشركة أو سواء كان بائعًا أو عميلًا أو عاملًا مؤقتًا

✓ إذا كانت لديك أسئلة، فاطلب المساعدة

استخدام وسائل التواصل الاجتماعي

تشمل وسائل التواصل الاجتماعي أيّ قنوات اتصال رقمية تسمح للأفراد بإنشاء المحتوى ومشاركته ونشر التعليقات.

يجب على الموظفين الامتنال لجميع سياسات الشركة في استخدامهم لوسائل التواصل الاجتماعي وأصول ومحتويات الشركة ذات الصلة. وتسري سياساتنا على الاتصالات المرتبطة بالمسؤوليات الوظيفية والاتصالات الشخصية التي قد تؤثر على الشركة. في الأنشطة الشخصية على وسائل التواصل الاجتماعي، ينبغي على الموظفين أن يلتزموا بالاحترام وأن يدركوا أن سلوك الشخص قد يؤثر على نظرة الآخرين إلينا وإلى ما نمثله كشركة.

يجب على الموظفين تضمين بيان الإفصاح المناسب عند الإفصاح عن الشركة و/أو منتجاتنا وخدماتنا. ويجب تأمين الأدونات والإصدارات التي يتم الحصول عليها عندما يتم عرض الصور أو مقاطع الفيديو الخاصة بالآخرين.

انتبه إلى التزامات الإبلاغ، بما في ذلك إجراءات الإبلاغ عن الأحداث المعارضة وحماية المعلومات السرية التابعة لجونسون آند جونسون. وينبغي على الموظفين الانتباه إلى المحتوى الذي يتم إنشاؤه ومشاركته ونشره وتذكّر أن الإنترنت مكان عام. استخدم الحكم الصائب دائمًا عند المشاركة في نشاط على وسائل التواصل الاجتماعي. كن على دراية بالفرق بين التواصل الاجتماعي واتصالات الأعمال حيث إن معظم منصات وسائل التواصل الاجتماعي وتطبيقات الهاتف المحمول غير معتمدة للتواصل المرتبط بالأعمال بين الزملاء أو بين المساهمين الداخليين والخارجيين.

تتوفر سياسة شركتنا الكاملة فيما يخص نشاط الموظفين على الإنترنت في سياسة جونسون آند جونسون العالمية على الإنترنت بشكل مفصل على socialmedia.jnj.com.

أسئلة وأجوبة

س: نشر أحد الزملاء تعليقًا جنسيًا مزعجًا بخصوصي على صفحته الشخصية على وسائل التواصل الاجتماعي. هل مسموح لزميلي أن يفعل ذلك؟

ج: لا. يجب أن يمثل استخدام الموظف لوسائل التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت لسياسات الشركة، بما في ذلك سياسات الاعتداء في الشركة.





النزاهة المالية وحمية أصولنا

كلمات نلتزم بها

← الدقة

← الشفافية

← النزاهة

← الثقة



"مسؤوليتنا
الأخيرة
هي أمام
مساهميننا".

عقيدتنا



النزاهة المالية وحماية أصولنا

← ما معنى هذا

نحتفظ بسجلات مالية كاملة ودقيقة تمثل حالة الشركة ونتائجها. ونحمي ممتلكات شركتنا وأصولها ومعلوماتها السرية.

← لماذا هو مهم

تساعدنا النزاهة المالية على الحفاظ على الثقة والموثوقية اللتين بينهما مع المساهمين والحكومات والمرضى والعملاء وموفري الرعاية الصحية والموظفين و المساهمين الآخرين.

← كيف نفعله

هناك عدة ضوابط قائمة لحماية نزاهتنا المالية والحفاظ عليها. ويتحمل كل موظف أيًا كان مسماه الوظيفي أو عمله مسؤولية اتباع السياسات والإجراءات التي تتضمن أموال الشركة والإبلاغ عن النتائج المالية وغير المالية واستخدام ممتلكات الشركة وأصولها.





دقة سجلات الشركة والتقارير العامة

جونسون أند جونسون هي شركة مساهمة عامة تدير أعمالها في العديد من البلدان. ويجب علينا أن نحفظ في كل تعاملاتنا بدفاتر وسجلات دقيقة تحافظ على نزاهة التقارير المالية للشركة وتدعم اتخاذ القرار الداخلي لدينا وتقوي سمعتنا لدى المساهمين.

تطلب القوانين منا أن نحلى بالأمانة والدقة في سجلاتنا المالية بحيث تعكس معاملاتنا التجارية بشكل مناسب. بالإضافة إلى ذلك، نحن مطالبون بتطوير نظام مناسب من ضوابط المحاسبة الداخلية والحفاظ عليه. ويعتمد الكثير من الناس علينا للإبلاغ عن المعلومات المالية بشكل صادق ومكتمل وفي الوقت المناسب، من بينهم الهيئات التنظيمية الحكومية وهيئات التصنيف والمستثمرون من المؤسسات والأفراد.

يمكن أن تضر التقارير المالية غير الدقيقة بثقة المساهمين وتؤثر على سمعتنا وتعرض الشركة للغرامات والعقوبات.

فيما يلي أمثلة على كيفية إدخالنا للنزاهة المالية في سير العمل لدينا:

- ← نبيع المنتجات والخدمات ونشترها بناءً على الجودة والسعر والخدمة وليس بناءً على تقديم الأموال أو الهدايا أو الترفيه أو الخدمات أو تلقيها وليس بناءً على العلاقات الأخرى مع المورد.
- ← نسجل المبيعات والتفقات أثناء فترة المحاسبة الملائمة وفقاً لمبادئ المحاسبة المقبولة بشكل عام.
- ← نحظر استخدام أموال الشركة أو أصولها أو معلوماتها في أيّ غرض غير قانوني، بما في ذلك شراء المزاي أو المنافع الخاصة من خلال الرشاوى أو المساهمات السياسية غير القانونية أو المدفوعات المحظورة الأخرى. وتكشف عن كل الأموال والأصول في الشركة ونسجلها في فترة الإبلاغ الملائمة.
- ← نحافظ على دقة دفاتر وسجلات الشركة ولا نضع إدخالات زائفة أو غير حقيقية لأيّ سبب.

فيما يلي قواعد قليلة لتذكّرها:

- ← اتبع دائماً سياسات الشراء **والمشتريات لدى الشركة**. وإذا لم تكن متأكدًا من السياسات، فاسأل مدير.
- ← احرص على مراجعة جميع المدفوعات أو استخدام أموال الشركة واعتمادها، حسب الاقتضاء، من قبل المدير المناسب. وعند تقديم نفقات أعمال، اتبع سياسي **السفر والترفيه والامتثال إلى الرعاية الصحية ونزاهة الأعمال** في شركتنا.
- ← حدد بوضوح دقة كل طلبات المدفوعات وتقديم المستندات الداعمة؛ ولا تستخدم العائدات إلا في الأغراض المطلوبة والمعتمدة.

أسئلة وأجوبة

س: لقد تلقينا فاتورة كبيرة من البائع مقابل الخدمات المقدمة. وطالبي مديري "بالاحتفاظ" بهذه الفاتورة حتى الربع التالي من العام بحيث نتمكن من تحقيق أهدافنا المالية خلال هذا الربع. ما الذي ينبغي أن أفعله؟

ج: يجب الإبلاغ عن الإيرادات والمصروفات في فترة المحاسبة الصحيحة. وفي هذه الحالة، إذا تم استلام السلع و/أو الخدمات، فيجب استحقاق المصاريف. يجب ألا "تحتفظ" بالفاتورة، ولكن يجب أن تعمل مع شريكك المالي لاستحقاق هذا الالتزام بشكل مناسب.

استخدام أصول الشركة

نعتد على أصول الشركة في دعم عملنا كل يوم. وتقع أجهزة الكمبيوتر والأجهزة المحمولة وأجهزة تقنية المعلومات وبرمجياتها والمركبات والتجهيزات والآلات والمواد الخام والمستودع والملكية الفكرية والإمدادات والأصول الأخرى تحت رعايتنا وينبغي عدم استخدامها إلا لأسباب قانونية وملائمة. وعند التعامل مع معلومات الشركة أو أدواتها التقنية (مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة والبريد الإلكتروني والتطبيقات وقواعد البيانات وما إلى ذلك)، ينبغي على الموظفين وضع كلمات مرور معقدة لا يمكن استنتاجها بسهولة وينبغي عليهم عدم مشاركة كلمات المرور مع أحد مطلقاً. ينبغي عدم تخزين معلومات الشركة لدى خدمات إنترنت أو تخزين سحابي غير معتمدة حيث إن تلك المعلومات قد تكون غير محمية ويمكن الوصول إليها من جانب أشخاص غير مصرح لهم.

الملكية الفكرية ومعلومات الأعمال السرية

الملكية الفكرية والمعلومات السرية للشركة هي أصول لا يمكن تعويضها. ويجب أن نضمن ونحمي استخدام هذه الأصول عالية القيمة.

تشمل الملكية الفكرية حقوق النشر وبراءات الاختراع والعلامات التجارية وتصميمات المنتج والحزمة وأسماء العلامات التجارية وشعاراتها والبحث والتطوير والاختراعات والأسرار التجارية.

يجب على الموظفين في جميع الأوقات اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية الملكية الفكرية والمعلومات السرية للأعمال في الشركة. ويجب على الموظفين تجنب التحدث حول هذه المعلومات أو مشاركتها في الأماكن العامة مثل المطارات والمطاعم.

ينبغي الإبلاغ عن أي شك في سرقة الملكية الفكرية أو الكشف غير المصرح به عن معلومات الشركة أو الوصول غير المصرح به إليها على الفور إلى المدير أو إلى إدارة أمن المعلومات والمخاطر أو الأمن العام أو الإدارة القانونية.

أسئلة وأجوبة

س: أنا في إجازة حيث أريد الانقطاع عن العمل تمامًا. هل من المقبول أن أترك جهاز الكمبيوتر المحمول مع مساعدي الإداري ليتعامل مع أي اعتمادات في أنظمة الشركة المتعددة نيابة عني؟ أنا أتق في هذا الشخص تمامًا ولذلك لا أمانع مشاركة كلمة مروري معه.

ج: لا ينبغي للموظفين أبدًا أن يشاركوا كلمة مرورهم مع أي شخص. وتسمح لك بعض الأنظمة بتفويض إجراءات معينة لآخرين؛ وتقوم أنظمة أخرى بتصعيد المشكلات إلى مدير في حالة الغياب. إذا تجاوزت هذه الضوابط، فأنت تؤثر على أمن أنظمتنا، كما أن التخلي عن مسؤولياتك ووضع مساعدك في مكانك ينتهك سياسة الشركة أيضًا.

أمثلة على معلومات الأعمال السرية

- ← معلومات المبيعات التفصيلية
- ← أهداف الأداء في مجال الأعمال
- ← استراتيجيات الإنتاج
- ← معلومات المنتج الجديد
- ← إعلانات الموظفين المعلقة
- ← عمليات التصنيع وتصميمات المعدات
- ← أولويات البحث والنتائج الأولية

قائمة مراجعة لمسؤولياتك

- ✓ قمر بحماية أصول شركتنا، بما في ذلك الأصول المادية مثل أجهزة الكمبيوتر والهواتف والأجهزة المحمولة والآلات والمركبات والأصول الفكرية مثل الأفكار والاختراعات
- ✓ أبلغ فوراً عن أية مخاوف بخصوص وجود نشاط غير قانوني
- ✓ لا تقبل أبداً الرشوة أو الهدية غير الملائمة أو تقدمها
- ✓ كن أميناً ودقيقاً عند الإبلاغ عن النفقات والمبيعات والمعلومات المالية الأخرى

إذا كانت لديك أسئلة حول القواعد لدينا،

فاطلب المساعدة.



احترام الأسرار التجارية والمعلومات السرية

نحترم الأسرار التجارية والمعلومات السرية للشركات الأخرى والأفراد الآخرين. ونجمع المعلومات من النطاق العام ولا نسمح بالجمع غير الملائم للمعلومات المملوكة للآخرين.

لجمع معلومات حول أحد المنافسين، ابحث عنها في المصادر العامة مثل الإعلام أو الأدبيات التجارية أو الإنترنت أو أوراق المحاكم أو الطلبات التنظيمية أو المستندات العامة الأخرى. وتجنب الدخول في مناقشات حول المعلومات التنافسية مع موظفي المنافسين في كل الأحوال، بما في ذلك خلال اجتماعات الاتحاد المهني أو الاجتماعات المتعلقة بقطاع الصناعة. كن صادقاً ولا تغير هويتك أو مكان عملك أبداً لتعرف معلومات حول المنافسين.

الامتثال لقوانين السندات والتداول الداخلي

نحن مطالبون بموجب القانون بالكشف علانية عن معلومات مهمة معينة حول شركتنا، مثل المبيعات والمكاسب وعمليات الاستحواذ/التصفية المهمة والأمور التنظيمية والأحداث الجوهرية الأخرى. وعندما تكشف عن هذه المعلومات علانية، تقع علينا مسؤولية أن نفعل ذلك بطرق مكتملة ودقيقة ومناسبة في الوقت ومفهومة.

قد يعرف الموظفون بمعلومات مهمة حول الشركة قبل إعلانها للجمهور؛ إلا أن كل موظف مسؤول عن الحفاظ على سرية المعلومات غير المتاحة للجمهور. وإذا كان لدى الموظفين معلومات مهمة لم يتم كشفها للجمهور، فإنهم **غير** مسموح لهم بأن:

← يشتروا سهم جونسون آند جونسون أو يبيعوه أو يمارسوا خيار "البيع" أو "الشراء" لسهم جونسون آند جونسون؛

← يقوموا بإجراء تحويلات أو تعديلات على وسائل الاستثمار الأخرى، بما في ذلك أموال التقاعد؛

← يكشفوا عن المعلومات المادية غير المتاحة للجمهور للأسرة أو الأصدقاء أو أي شخص آخر خارج الشركة؛

← يقوموا بتوصية الأسرة أو الأصدقاء أو غيرهم بشراء سهم جونسون آند جونسون أو بيعه أو ممارسة خيار "البيع" أو "الشراء" لسهم جونسون آند جونسون.

يمتد الامتثال لقوانين السندات المالية إلى خارج نطاق شركتنا. لا يجوز للموظفين شراء السندات المالية لأي شركة أو بيعها باستخدام معلومات مادية مهمة غير مُعلنة علماً بها أثناء أداء أعمالهم أو من خلال وسائل أخرى.

ما الذي ينبغي أن أفعله؟

س: لدي حاجة عاجلة للأموال نقدية وأريد أن أبيع أسهمي في الشركة. ولكنني لا أريد أن أفعل ذلك الآن لأنني أعلم بأن حدث كبير سيقع الشهر القادم في شركتنا وهي معلومات غير مُعلنة.

ج: اتصل بمكتب السكرتير المؤسسي على

CorporateSecretary@its.jnj.com

أو بائع عضو في الإدارة القانونية لطلب الإرشاد.



تعارض المصالح:

تجنب المواقف التي قد تتعارض فيها المصالح
الشخصية مع مسؤوليات الشركة

كلمات نلتزم بها

← النزاهة

← الكشف

← الأخلاقيات

← الحكم الجيد على الأمور

← السمعة



"إننا مسؤولون
أمام المجتمعات
التي نعيش
ونعمل فيها
وأمام المجتمع
الدولي كذلك."

عقيدتنا



تعارض المصالح

← ما معنى هذا

تعارض المصالح هو موقف يكون فيه لشخص أو مؤسسة مصالح أو مسؤوليات متضاربة، سواء مصالح مالية أو غير ذلك، وقد يكون لخدمة مصلحة واحدة تأثير سلبي على تلك المصالح أو المسؤوليات الأخرى.

← لماذا هو مهم

تؤثر الطريقة التي تتصرف بها في تعاملاتنا التجارية على سمعتنا والثقة التي نحافظ عليها مع المساهمين. ومن خلال الاعتراف واتخاذ خطوات استباقية لمنع تعارض المصالح، نرسل رسالة واضحة حول ولائنا لنزاهة شركتنا وإصرارنا على أن نقوم بالشيء الصحيح.

← كيف نفعله

تتخذ قرارات الأعمال بناءً على ما يحقق أفضل مصلحة لشركتنا وليس لمكسب أو مصلحة شخصية. ونطلب من كل الموظفين أن يكشفوا مسبقاً وفوراً عن تعارض المصالح الفعلي أو المحتمل.

هل هذا تعارض؟

س: بالنظر إلى سمعة جونسون أند جونسون في بلدي، فقد طُلب من فريقنا التجاري التشاور بشأن تطوير إرشادات العلاج المحلية. هل من المقبول بالنسبة لنا المتابعة في ذلك؟

ج: يُعد هذا تعارضًا على المستوى التنظيمي. ويجب عليك استشارة الإدارة القانونية وإدارة الشؤون الحكومية والسياسة للحصول على إرشادات حول أفضل السبل لضمان إجراء أي دعم لمبادرات السياسة الصحية المحلية باستخدام إجراءات وقائية مناسبة والامتثال للقوانين المحلية وتجنب مفهوم أن السياسات متحيزة تجاه منتجاتنا.

فكر جيدًا

- ← هل سيؤثر هذا النشاط أو هذه العلاقة أو سيوحي بأنه يؤثر على قدرتي على اتخاذ قرارات معقولة وغير متحيزة أو يتعارض بشكل آخر مع قدرتي على القيام بعلمي؟
- ← هل سأكسب شيئًا أو سيستفيد أحد أفراد أسرتي شيئًا من مشاركتي في هذا النشاط بناءً على وضعي كموظف في مجموعة شركات جونسون أند جونسون؟
- ← هل سأستخدم أصول الشركة لتحقيق مكسب شخصي؟
- ← هل ستؤدي مشاركتي إلى وضع مصالحتي قبل ما يحققه أفضل شيء للشركة؟
- ← هل سيؤدي الكشف العلني عن النشاط إلى تدمير سمعة جونسون أند جونسون؟

إذا كانت إجابتك "نعم"

على أي من الأسئلة أعلاه، فناقش الموقف مع مديرك أو اطلب المساعدة.

متى يحدث "تعارض المصالح"؟

تعارض المصالح هو موقف يكون فيه لشخص أو مؤسسة مصالح مالية أو غير ذلك، وقد يكون لخدمة مصلحة واحدة تأثير سلبي على تلك المصالح أو المسؤوليات الأخرى.

يحدث تعارض المصالح الشخصية عندما تؤثر العلاقة الشخصية أو النشاط على الحكم والقدرة على أداء الوظيفة بطريقة موضوعية والالتزام بجميع الواجبات تجاه صاحب العمل. ومجرد الإيحاء أو التوقع لتعارض في المصالح يمكن أن يعرض شركتنا للخطر. ينبغي علينا موظفين ألا نسمح أبدًا بالولاءات المقسمة أو المكاسب أو المنفعة الشخصية لمنعنا من القيام بما يحقق مصلحة شركتنا والمرضى والمستهلكين الذين نخدمهم.

يمكن أن يحدث تعارض في المصالح التنظيمية عندما يكون لدى الكيانات داخل مجموعة شركات جونسون أند جونسون علاقات متضاربة مع كيانات مثل الحكومات أو مجموعات الدائنين أو موفري الرعاية الصحية أو الأفراد داخل هذه الكيانات. فعلى سبيل المثال، قد يحدث تعارض أو تضارب محتمل عندما تتعاون شركتنا في تطوير المنتجات ودعم أنظمة الرعاية الصحية والبنية التحتية أو إرشادات العلاج لديها، مع السعي أيضًا لبيع المنتجات أو الخدمات لتلك الكيانات.

ليس من الواضح دائمًا ما إذا كان النشاط يؤدي إلى تعارض في المصالح أم لا. إلا أنه تقع على كل موظف مسؤولية الكشف عن التعارض المحتمل سواء على المستوى الشخصي أو التنظيمي. ولهذا السبب، ينبغي على الموظفين أن يناقشوا أي تعارض شخصي محتمل أو أسئلة حول المعالجة المثلى لموقف حيث قد يوجد تعارض مع مديركم أو شخص من إدارة الموارد البشرية أو إدارة الامتثال للرعاية الصحية أو الإدارة القانونية. وفي حالة وجود تعارض أو تضارب محتمل، فيجب توثيق المناقشة مع المدير. وسيساعد ذلك في حماية الموظف وجونسون أند جونسون إذا أصبح الموقف في موضع الشك. يجب مناقشة حالات التعارض التنظيمية مع إدارة الامتثال للرعاية الصحية أو الإدارة القانونية.

الهدايا والترفيه والضيافة والسفر والعناصر الأخرى ذات القيمة

إن الموردّين والبايعين وغيرهم ممن يمارسون الأعمال معنا مهمون لنجاح شركتنا. وللحفاظ على علاقاتنا معهم بحيث تتسم بالصدق والموضوعية، نتجنب تعارض المصالح.

يمكن أن يقع تعارض المصالح عندما يطلب موظف أو يقبل الهدايا أو المدفوعات أو القروض أو الخدمات أو أي شكل للتعويض من موردين أو عملاء أو منافسين أو آخرين يسعون إلى ممارسة الأعمال مع شركتنا. وينبغي على الموظفين ألا يقبلوا الهدايا أو الترفيه أو الضيافة أو السفر أو الأشياء الأخرى ذات القيمة إلا من الموردّين أو البائعين أو المقاولين الآخرين وإذا كانت معقولة وليست نقدًا أو ما يعادل النقد ولا تؤثر على قرارات الأعمال.

كما تنص سياسات **الامتثال للرعاية الصحية** لدينا على إرشاد معين حول تقديم الهدايا والترفيه والضيافة والمزايا المشابهة لأخصائيي الرعاية الصحية والمسؤولين الحكوميين.

تذكر...

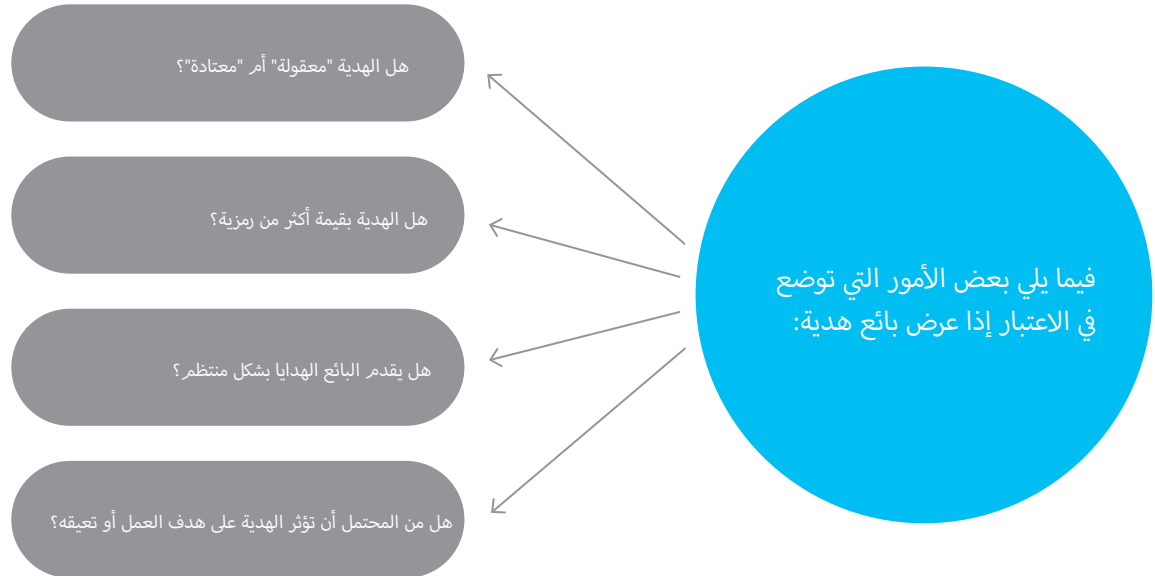
يُعتبر عدم الإبلاغ عن تعارض المصالح المحتمل انتهاكاً لقواعدنا. عندما تشعر بالشك، ينبغي أن تطلب إرشاداً من مديرك.



ما المسموح به؟

تعمل كشركة عالمية في الكثير من البيئات المتنوعة حيث تمثل أنشطة معينة تعبيراً عن الأدب أو انعكاساً لممارسات اجتماعية و/أو ثقافية. ونحترم العادات الثقافية في الحدود الممكنة بموجب القوانين واللوائح المحلية التي تحكمنا، لكن تلك النشاطات لا يمكن أن تنتهك هذه القواعد. وقد تكون هناك أوقات يجب فيها تعديل استجابتنا بطريقة حساسة ومدروسة ثقافياً، خاصةً إذا كان أخصائيو الرعاية الصحية أو المسؤولون الحكوميون معنيين.

تشمل الأنشطة المعتادة الأشكال المعتدلة للضيافة مثل وجبات الغذاء أو العشاء والهدايا العارضة محدودة القيمة التي لا تؤثر على قراراتنا السريرية أو العملية. وعلى الرغم من صعوبة تعريف كلمة "معتادة" أو "معقولة"، فإن الأسلوب الأمثل هو الحكم الجيد على الأمور. إذا تلقيت أي شيء قيمته أكبر من القيمة الرمزية، فيجب عليك استشارة مديرك. كما ينبغي أن تتجنب الأنشطة المبالغ فيها أو التي أصبحت أمرًا عاديًا. إذا كان الإجراء سيؤدي مثلاً إلى اعتقاد طرف خارجي لم يحصل على الصفقة أن الهدية أو الخدمة أثرت على حكمك، فهي مبالغ فيها وينبغي رفضها.



مسموح للموظفين أن يحصلوا على قروض شخصية من المؤسسات المالية التي تعمل مع الشركة طالما أن القروض تتم على أساس الأسعار والشروط السائدة. وتسري القاعدة نفسها عندما يشتري الموظفون منتجات أو خدمات من البائعين لدينا. وينبغي أن تستند المعاملات إلى الأحكام نفسها التي يحصل عليها أي فرد عادي، باستثناء ما هو موضح في مختلف برامج استحقاقات الموظفين.



أمور نتجنبها

- ← استخدام أصول الشركة - المادية أو الفكرية - لتحقيق مكسب شخصي
- ← تقديم خدمة إلى منافس أو مورّد أو مورّد محتمل أو عميل كموظف أو مدير أو مسؤول أو شريك أو وكيل أو مستشار
- ← الأنشطة التي تؤثر أو تحاول أن تؤثر في أيّ معاملة تجارية بين الشركة وكيان آخر يملك أحد الموظفين مصلحة مالية مباشرة أو غير مباشرة فيه أو يعمل مديرًا أو مسؤولًا أو موظفًا أو شريكًا أو وكيلًا أو مستشارًا
- ← شراء سندات شركة أخرى أو بيعها باستخدام معلومات غير مُعلنة حصلت عليها من خلال عمالك

هل هذا تعارض؟

أرسل لي مورّد سلة مملوءة بالحلويات كهدية. هل يمكنني قبولها؟

← يمكنك قبول الهدايا الصغيرة ذات القيمة المعقولة. إلا أنه إذا كانت الهدية ستؤدي إلى اعتقاد طرف خارجي أن الهدية يمكن أن تؤثر على اتخاذك للقرار أو تعارض معه، فاتبع المنطق السليم فيما إذا كنت ستقبلها أم لا وتحدث مع مديرك.

يتفاوض فريقنا حول تغطية الأدوية ونظام السداد مع النظام الصحي للحكومة واكتشف أن منظمنا للبحث والتطوير هي المنافس الأول للحصول على منحة حكومية كبيرة للتقدم في برنامج بحث وتطوير مبتكر. هل يُسمح لي أن أذكر هذه المنحة في تفاوضي، مما يؤكد أن لشركتنا العديد من التعاملات مع الحكومة وعلاقتنا القوية؟

← لا. يجب أن تبقى تغطية الأدوية ومفاوضات السداد منفصلة عما تسعى إليه منظمة البحث والتطوير. ومع ذلك، قد يُطلب منك الكشف عن العلاقات المختلفة في عرضك إلى جانب الخطوات المتخذة لتخفيف أي تعارض محتمل في المصالح على المستوى التنظيمي. ويمكن أن يكون لتعارض المصالح تأثير سلبي كبير على سمعة وكفاءة شركة جونسون آند جونسون وعلى منتجاتنا وخدماتنا.

هل يمكنني دعوة عميل لقضاء أسبوع في منزلي الصيفي؟

← من غير الملائم بشكل عام أن تقدم شيئًا تزيد قيمته عن القيمة المعقولة إلى عميل أو موزع أو بائع. ومع ذلك، إذا كانت تربطك علاقة شخصية وثيقة مع هذا الشخص، فقد يكون ذلك مقبولًا بموجب شروط معينة. ناقش الموقف مع مديرك. ويجب أن توثق نتائج المناقشة مع مديرك كتابيًا إذا تم اتخاذ قرار بأن عرضك مقبول وقررت المتابعة.

يملك أحد أصدقائي من الجامعة شركة لأبحاث السوق. وقدّم لي عرضًا مثيرًا للاهتمام للغاية يتعلق بمشروع لشركة جونسون آند جونسون بسعر منخفض جدًا. هل يُسمح لي أن أقدم له العمل؟

← حتى إذا لم يكن الإنفاق عاليًا، تحتاج إلى التأكد من أن القرار النهائي يستند إلى معايير موضوعية. وينبغي أن تكشف عن علاقتك وظروفها لمديرك. إذا قررت الشركة المتابعة، فيجب أن توثق نتائج المناقشة مع مديرك كتابيًا وتحدد الخطوات المتخذة لتخفيف أي تعارض محتمل.

الاستثمارات الشخصية والمعاملات ومصالح الأعمال الخارجية

نحن نعلم أن الصحة المالية مهمة لموظفينا وعائلاتهم. قد يرغب الموظفون أحيانًا في القيام باستثمارات تجارية أو تولي وظيفة إضافية للمساعدة في بناء الأمان المالي. ومع ذلك، يجب على الموظفين توخي الحذر لتجنب أي تعارض محتمل في المصالح.



ما العلاقة الشخصية الوثيقة؟

هي علاقة تربطك بفرد في الأسرة أو شخص آخر قريب منك بحيث يمكن أن تعوق موضوعيتك عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالأعمال.



أفراد الأسرة والعلاقات الشخصية

يمكن أن تؤثر العلاقات مع أفراد الأسرة والأصدقاء الذين تربطنا بهم علاقات شخصية وثيقة على قراراتنا. ومن المهم أن تكون حذرين في قراراتنا المتعلقة بأعمال الشركة والتي تتضمن علاقات شخصية وثيقة.

لمنع تعارض المصالح، يجب على الموظفين:

- ← تجنب الإشراف على تعيين فرد في الأسرة أو تربيته، أو المشاركة في ذلك.
- ← تجنب شغل منصب يستطيع الوصول إلى تقارير الأداء أو المعلومات المتعلقة بالمرتب أو المعلومات السرية الأخرى المرتبطة بفرد في الأسرة، أو التأثير عليها.
- ← ينبغي أيضًا تجنب هذه المواقف فيما يخص موظفًا آخر أو موظفًا متوقعًا تربطك به علاقة شخصية وثيقة خارج الشركة.

إذا حدث أي من هذه المواقف، فيجب على الموظف أن يبلغ مديره بهذه العلاقة. وسيضع المدير تقييمًا للموقف ويشاور مع إدارته إذا لزم الأمر وقد يقرر نقل أحد الموظفين إلى منصب آخر متاح حيث لا يوجد تعارض.

هل هذا تعارض؟

تملك أسرتي نصيبًا في شركة توزيع متنامية. وأرغب في السماح باستخدام هذا الموزع في أحد أعمال جونسون آند جونسون لأنني أستطيع عقد صفقة جيدة فعلاً بالنسبة لنا. إذا أبلغت مديري بمصلحة أسرتي في العمل، فهل من المسموح به أن أتعامل مع شركة التوزيع؟

- ← مسموح لك بتعريف الموزع على عملنا. ويجب أن تكشف بشكل كامل عن علاقة أسرتك وعلاقتك بالموزع، ثم تعفي نفسك من عملية اتخاذ القرار وإدارة المشروع. وينبغي اتخاذ القرار النهائي بشكل مستقل من جانب قائد رفيع المستوى في العمل بدون مشاركتك، وينبغي ألا تسعى للتأثير في نتيجة القرار بأية طريقة.





يُعتبر شقيق زوجتي مثاليًا لوظيفة التسويق الجديدة المطروحة. هل يمكنني البدء في توظيفه دون إجراء مقابلة شخصية أو عملية تقدم للتوظيف؟

← لا. يمكنك التوصية به لكنه يجب أن يجتاز العملية العادية للتقدم للتوظيف. كما يجب أن تعفي نفسك من عملية اتخاذ القرار وينبغي ألا تسعى للتأثير على نتيجة القرار بأية طريقة.

العضويات في مجالس الإدارات الخارجية

يمكن أن يُعتبر الانضمام لمجالس إدارة خارجية تعارضًا في المصالح وينبغي الكشف عنه ومناقشته مع المدير المباشر. وقبل قبول العضويات في أيّ مجالس إدارة، من المهم أن تفهم المسؤوليات القانونية وتجنب أشكال الولاية التي تنطوي على احتمال التشويش والتعارض في المصالح. كما تنص سياسة [العضويات في مجالس الإدارة الخارجي](#) على إرشاد إضافي للموظفين التنفيذيين.

معرفة الكلمات الثلاثة

← الكشف

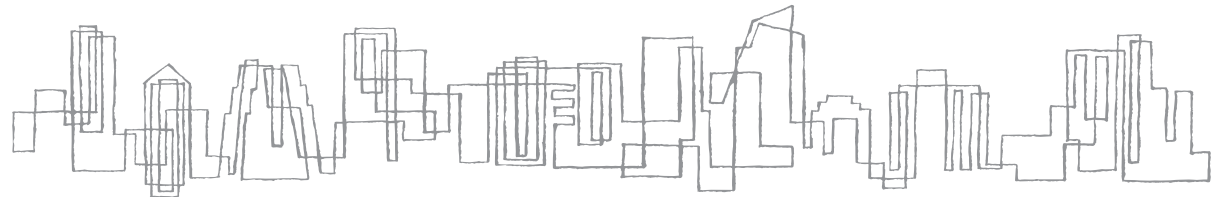
← المناقشة

← القرار

الكشف أمر أساسي. إذا واجهت أمرًا غير محدد وشعرت بالشك في أن النشاط يمثل تعارضًا في المصالح، فتحدث إلى مديرك أو مشرفك أو أيّ شخص مذكور في قسم ["أين تتجه لطلب النصيحة والإرشاد بشأن قواعدها"](#) فيما يتعلق بمخاوفك.

أين تتجه لطلب المساعدة

على الرغم من أن قواعدها تقدم أمثلة على تعارض المصالح، فمن المستحيل أن نحدد كل المواقف. وإذا كان لديك تعارضًا في المصالح أو لست متأكدًا مما إذا كان لديك تعارضًا في المصالح أم لا، فعليك تقديم تفاصيل التعارض لمديرك و/أو مديره أو شريك أعمال إدارة الموارد البشرية أو الإدارة القانونية. إنها فكرة جيدة أن توثق القرار كتابيًا.



Johnson+Johnson

قواعد السلوك المهني

← اعتنق عقيدتنا، تعرف على قواعدا

الاهتمام بالعالم، بشخص واحد كل مرة، يلهم الأشخاص ويوحدهم في جونسون آند جونسون.

هذا هو الإصدار الحالي من قواعد السلوك المهني في جونسون آند جونسون والذي تم تحديثه في عام 2019 ويحل محل جميع الإصدارات السابقة.

جميع الحقوق محفوظة لشركة Johnson & Johnson Services, Inc. لعام 2019