



Johnson & Johnson

קוד התנהלות עסקית

← קיימו את ה"אני מאמין" שלנו, הכירו את הקוד שלנו



ה"אני מאמין" שלנו

אנחנו מאמינים כי המחויבות הראשונה שלנו היא למטופלים, לרופאים ולאחיות, לאימהות ולאבות ולכל המשתמשים האחרים במוצרים ובשירותים שלנו. כדי לענות על הצרכים שלהם, כל דבר שאנחנו עושים חייב להיות באיכות מעולה. עלינו לשאוף תמיד לספק ערך, להפחית את העלויות ולשמור על מחירים סבירים. עלינו לטפל באופן מדויק ומהיר בהזמנות מהלקוחות. לשותפים העסקיים שלנו חייבת להיות הזדמנות להרוויח רווח הוגן.

אנחנו אחראים לעובדים שלנו, העובדים עמנו ברחבי העולם. עלינו לספק סביבת עבודה מכלילה שבה כל אחד חייב להיחשב כיחיד ומיוחד. עלינו לכבד את השונות והכבוד העצמי של כל עובד ולהכיר בערכו. עלינו לחוש תחושת ביטחון, הגשמה ותכלית במקום העבודה שלו. עלינו לקבל שכר הוגן והולם וליהנות ממקום עבודה נקי, מסודר ובטוח. עלינו לתמוך בבריאות וברווחה של העובדים, ולסייע להם למלא את המחויבויות המשפחתיות שלהם ומחויבויות אישיות אחרות. העובדים צריכים להרגיש חופשי להתלונן ולהציע הצעות. צריכה להינתן הזדמנות שווה מבחינת תעסוקה, התפתחות והתקדמות לאלה שיש להם את הכישורים לכך. עלינו לטפח מנהיגים מוכשרים והפעולות שלהם צריכות להיות צודקות ואתיות.

אנחנו אחראים לקהילות שבהן אנחנו חיים ועובדים וכן לקהילה העולמית. עלינו לעזור לאנשים להיות בריאים יותר באמצעות גישה וטיפולים טובים יותר במקומות נוספים ברחבי העולם. עלינו להיות אזרחים טובים - לתמוך במעשים טובים ובמעשי צדקה, בבריאות ובחינוך טובים יותר, ולשלם את נטל המס המוטל עלינו. עלינו לשמר את הנכס שבו ניתנה לנו הזכות להשתמש כשהוא במצב טוב, תוך הגנה על הסביבה ועל משאבי הטבע.

האחריות האחרונה שלנו היא כלפי בעלי המניות שלנו. עסקי החברה צריכים להניב רווח נאה. עלינו להתנסות ברעיונות חדשים. יש להמשיך בעבודות מחקר, לפתח תוכניות חדשניות, להשקיע בעתיד ולשלם על טעויות. עלינו לרכוש ציוד חדש, לספק מתקנים חדשים ולהוציא לשוק מוצרים חדשים. עלינו ליצור עתודות כדי לספק מוצרים גם בזמנים קשים. אם נפעל על פי עקרונות אלה, בעלי המניות יזכו לתשואה נאה.

Johnson & Johnson

ה"אני מאמין" שלנו, הערכים שלנו, ההתנהלות שלנו

מכתב מאת חואקין

בכל יום, נוגעים מוצרינו והשירותים שאנו מעניקים, בחייהם של מיליארד בני אדם ברחבי העולם - עובדה זו מציבה בפנינו גם הזדמנות וגם אחריות להביא בריאות טובה יותר לאלו הזקוקים לה. העובדה כי החברה שלנו משפיעה על בני אדם בכל רחבי העולם מעידה על האיכות הגבוהה שלקוחותינו למדו לצפות לה מג'ונסון אנד ג'ונסון, וגם על רמת האמון העצומה שיש ללקוחות בכל אחד מתחומי העיסוק שלנו.

כחברה הגדולה בעולם בתחום הבריאות, שקדנו על בניית האמון הזה במשך למעלה ממאה שנים. ה-"אני מאמין" שלנו מנחה את העבודה החשובה שאנו עושים, ומגדיר את האחריות שלנו כלפי מטופלים, רופאים, אחיות והורים המשתמשים במוצרים ובשירותים שלנו.

אם ה-"אני מאמין" שלנו הוא המצפן שלנו, אזי קוד ההתנהגות העסקית שלנו הוא מפת הדרכים שלנו.

קוד ההתנהגות העסקית שלנו מבטיח שאנו מחוייבים לסטנדרטים הגבוהים ביותר, הן מבחינה אישית והן מבחינת האופן בו אנו עושים עסקים. הקוד מציין את התנאים והדרישות להתנהלות עסקית נאותה ומשמש בסיס למדיניות החברה, הנהלים וההנחיות שלנו, שכולם יחד מספקים הכוונה נוספת בכל הקשור להתנהגויות להן אנו מצפים מעובדינו.

אנו מייחסים חשיבות עליונה למה שאנו אומרים, מה שאנו עושים ולאופן בו אנו מתנהגים. כחברה בינלאומית, אנו מכירים בכך שטיפוח סביבת עבודה מגוונת ומכילה הוא הכרחי. אין זה משנה היכן אנו מתגוררים או מהו התפקיד שלנו, כשאנו עושים את מה שנכון - במילים אחרות, כשאנו פועלים ברמה הגבוהה ביותר של יושרה - אנו חיים את הערכים של ה-"אני מאמין" שלנו, ומראים שאנו באמת דואגים לאנשים שאנו משרתים, ומכבדים את האנשים איתם אנו עובדים.

אני גאה להוביל חברה בעלת היסטוריה ארוכה של פרקטיקות עסקיות ברמת אתיקה גבוהה, כולל העצמת העובדים שלנו לעשות את הדבר הנכון. אני מזכיר לך להכיר את קוד ההתנהגות העסקית של ג'ונסון אנד ג'ונסון ולהשתמש בו כמדריך יומיומי. עלינו להישאר מחויבים לבעלי העניין שלנו באמצעות שמירה על ערנות ועל המחויבות לכך שהמילים והמעשים שלנו ישקפו התנהגות נאותה.

תודה שעשית את חלקך כדי להמשיך ולקיים את הערכים של ה-"אני מאמין" שלנו ולמלא את ההתחייבויות של קוד ההתנהגות העסקית שלנו. יחד, שני מסמכים אלה הם בבחינת כלים קריטיים שעוזרים לכל אחד מאיתנו, עובדי ג'ונסון אנד ג'ונסון, לפלס נתיב חיובי כדי לשרת טוב יותר את כל בעלי העניין המרכזיים שלנו.



חואקין דואטו
יו"ר ומנכ"ל



17 יחס הוגן לעובדים

- 19 מה פירוש הדבר וכיצד אנחנו עושים זאת
- 20 ← עידוד המעורבות של העובדים
- 20 ← מניעת אפליה ומניעת הטרדה ובריאות
- 20 ← סביבת עבודה בטוחה ובריאה
- 21 ← שימוש ברשתות חברתיות

22 יושרה פיננסית והגנה על הנכסים שלנו

- 24 מה פירוש הדבר וכיצד אנחנו עושים זאת
- 25 ← דיוק ברשומות החברה ובדוחות לציבור
- 26 ← שימוש בנכסי החברה
- 26 ← קניין רוחני ומידע חסוי של החברה
- 27 ← כיבוד סודות מסחריים ומידע חסוי
- 27 ← ציות לחוקי ניירות ערך ושימוש במידע פנים

28 ניגוד עניינים

- 30 מה פירוש הדבר, למה זה חשוב וכיצד אנחנו עושים זאת?
- 31 ← מתי מתרחש "ניגוד עניינים"?
- 31 ← מתנות, בידור, אירוח, נסיעות ופריטים בעלי-ערך אחרים
- 33 ← השקעות ועסקאות אישיות ואינטרסים עסקיים חיצוניים
- 34 ← בני משפחה ומערכות יחסים אישיות קרובות
- 35 ← חברות במועצות מנהלים של גופים חיצוניים

05 מבוא

- 05 מהו קוד ההתנהלות העסקית של Johnson & Johnson?
- 05 מדוע יש לנו קוד, ומדוע עלינו לציית לו?
- 06 כיצד לקבל את ההחלטה הנכונה
- 06 מי חייב לציית לקוד?
- 07 להיכן ניתן לפנות כדי לקבל ייעוץ והדרכה בנוגע לקוד שלנו?
- 08 מחובתו של כל עובד
- 08 מחובתו של כל מנהל

09 כיצד אנחנו מנהלים את העסקים שלנו

- 11 מה פירוש הדבר, למה זה חשוב וכיצד אנחנו עושים זאת
- 12 ← חובתו של כל עובד
- 12 ← פיתוח, אישור, ייצור, מכירה ושיווק מוצרים פרמצבטיים, טכנולוגיות רפואיות, מוצרי צריכה ושירותים
- 13 ← חוקים למניעת שחיתות ולמניעת שוחד
- 13 ← חוקי תחרות והגבלים עסקיים
- 14 ← ציות לתקנות הסחר הגלובלי: חוקי מניעת חרם וחוקי סנקציות סחר
- 14 ← תשלומי "מדינה שלישית"
- 14 ← זכויות אדם
- 14 ← פעילות פוליטית
- 15 ← רכש של גופים ציבוריים
- 15 ← רכש הוגן
- 15 ← חוקים ותקנות של קיימות והגנה על הסביבה
- 16 ← רווחתם של בעלי חיים
- 16 ← פרטיות

מהו קוד ההתנהלות העסקית של Johnson & Johnson?

הערכים והעקרונות המופיעים ב"אני מאמין" שלנו הם המצפן שלנו; קוד ההתנהלות העסקית (להלן, "הקוד") של Johnson & Johnson הוא מפת הדרכים העוזרת לנו לא לסטות מהנתיב שלנו הודות לאותם ערכים.

הקוד מגדיר דרישות להתנהלות עסקית, והוא משמש כבסיס למדיניות, להליכים ולקווים המנחים של החברה שלנו. כל אלו מספקים לנו הנחיות נוספות לגבי ההתנהגות המצופה מאתנו.

מדוע יש לנו קוד, ומדוע עלינו לציית לו?

כדי להמשיך ולפעול ולשמר את המוניטין שלנו כחברה אשר שמה דגש על צרכי האנשים שאנחנו משרתים ברחבי העולם, כל אחד מאתנו צריך ללמוד ולהבין את הקוד שלנו ולציית לו.

ציות לקוד שלנו פירושו ליצור סביבה פתוחה וכנה שבה נוכל לבצע את העבודה על הצד הטוב ביותר בהתאם לחוק ומתוך יושרה. בנוסף, נוכל להתגאות באופן שבו אנחנו מתגברים על אתגרים ומשיגים הצלחה.

כשאנחנו שומעים על הפרה של הקוד, של מדיניות החברה או של החוק, אנחנו פועלים כדי לטפל בבעיה ולמנוע הישנות מקרים שכאלה בעתיד. בהתאם לנסיבות, צעדים מתקנים ומונעים עשויים לכלול הכשרה, ייעוץ וצעדי משמעת לרבות פיטורים.

מוטלת עליכם אחריות להתריע על כל מצב העלול להוות הפרה או שאתם מאמינים שעלול להוביל להפרה של הקוד, של מדיניות החברה או של החוק. אפשר להיעזר [בנוהל הדיווח](#) שלנו כדי להבין כיצד להסב את תשומת הלב לנושא המעורר חשש.



כאשר אתם ניצבים בפני החלטה קשה בנוגע להתנהלות העסקית שלנו, שאלו את עצמכם את השאלות הבאות:

← האם יש בהתנהגות משום הפרה של קוד ההתנהלות העסקית של Johnson & Johnson, של מדיניות החברה או של החוק?

← האם ההתנהלות מנוגדת לאחריות שלנו במסגרת ה"אני מאמין" שלנו?

← האם ההתנהלות תיראה בלתי אתית בעיני בעלי עניין מחוץ לחברה שלנו?

← האם ההתנהלות עלולה להזיק למוניטין שלי או למוניטין של Johnson & Johnson?

אם התשובה לאחת מהשאלות היא "כן", יש לבקש עזרה.

מי חייב לציית לקוד?

כל העובדים של משפחת החברות של Johnson & Johnson נדרשים להבין את קוד ההתנהלות העסקית, מדיניות החברה והחוקים החלים על הפעילויות שלהם ולציית להם. יחד עם ה"אני מאמין" שלנו ומדיניות החברה, הקוד עוזר לנו לקבל את ההחלטות הנכונות ולנקוט את הצעדים הנכונים, בלי קשר למקום שבו אנחנו עובדים או לעבודה שאנחנו מבצעים.

אנחנו מאמינים שכל עובד הוא מנהיג, בלי קשר לאחריות המוטלת עליו בעבודה, לתואר שלו או לתפקיד שהוא ממלא. בעצם הציות לקוד, כל אחד מאתנו משמש מודל לחיקוי לעמיתים, לשותפים עסקיים, ללקוחות ולאנשים אחרים שרואים אותנו בפעולה בכל יום.

למנהלי עובדים יש מחויבות נוספת לשמש כמודל לחיקוי חיובי בכל היבט שהוא ולעזור לעובדים לבחון, להבין וליישם את הקוד.

גם אנשים וחברות המנהלים עסקים בשמנו חייבים לציית לקוד ההתנהלות העסקית שלנו, בנוסף לכל מדיניות רלוונטית אחרת של החברה. יש לכלול הוראות מתאימות של הקוד בחוזים מול גורמי צד שלישי כמו ספקים, יצרנים, קבלנים, משווקים ומפיצים המנהלים עסקים בשם משפחת החברות של Johnson & Johnson.



להיכן ניתן לפנות כדי לקבל ייעוץ והדרכה בנוגע לקוד שלנו?

אתם לא לבד! יש לנו תהליכים, הדרכות ונהלים שנקבעו כדי לסייע לכם לציית לקוד זה, למדיניות החברה ולחוק. נצלו את מגוון האפשרויות, המשאבים והמומחיות המוצעים ב-Johnson & Johnson באופן גלובלי, לרבות:

← מנהלים והנהלה הבכירה בארגון שלכם

זמינים ומוכנים להשיב על שאלות, והם בדרך כלל מכירים היטב את הנחיות החברה החלות על הפעילויות העסקיות של הארגון שלכם.

← אנשי מחלקת משאבי אנוש/שירותים גלובליים

יכולים להסביר ולהשיב על שאלות בנוגע למדיניות ההעסקה, הטבות ועוד סוגיות הקשורות למקום העבודה.

← אנשי המחלקה המשפטית

יכולים להסביר ולפרש את הקוד וכן לספק הנחיות לגבי ניהול עסקים בשם Johnson & Johnson בהתאם לחוק.

← אנשי מחלקת הציות בתחום הבריאות/הפרטיות

יכולים להציע ייעוץ והכוונה בנוגע לאינטראקציה עם אנשי צוות רפואי ופקידי ממשל, ולגבי הפרטיות וההגנה על המידע האישי של בעלי העניין שלנו.

← איכות ותאימות / בריאות סביבתית ובטיחות

יכולים להסביר ולהשיב על שאלות הנוגעות לאיכות, לבטיחות, ליעילות ולציות הרגולטורי של המוצרים שלנו ותהליכי שרשרת האספקה שלנו, לרבות נושאי איכות סביבה, בריאות ובטיחות.

← אנשי מחלקת האבטחה הגלובלית/אבטחת מידע וניהול סיכונים

מגנים על העובדים, הנכסים והרשומות של משפחת החברות של Johnson & Johnson בכל העולם. יש לפנות למחלקת האבטחה המקומית בכל סכנה או איום מיידיים במקום העבודה.

← הקו החם של ה"אני מאמין" שלנו (credohotline.com)

זמין 24 שעות ביממה, שבעה ימים בשבוע. הוא בלתי תלוי, מאובטח וחסוי. רוב האזורים, העובדים יכולים להישאר בעילום שם, אבל מומלץ שיזדהו ויספקו כמה שיותר מידע כדי שהחברה תוכל לחקור את נושא הדיווח ביעילות ובאפקטיביות.





השמעת קול

על-ידי הצגת שאלות ודיווח על חששות, אתם עושים את הדבר הנכון ועוזרים לחברה שלנו לעצור או למנוע התנהגות בלתי הולמת.

לעולם לא נקבל התנכלות



בקשו הכוונה אם אינכם בטוחים מה לעשות או אם נראה לכם שתוכלו להפיק תועלת מנקודת מבט נוספת.

מחובתו של כל עובד

לקיים את המחויבויות במסגרת ה"אני מאמין" שלנו וליישם ולשפר את התרבות והמוניטין שלנו. אנחנו סומכים על כך שהעובדים שלנו יעזרו לאכוף את הקוד. אם לדעתכם התרחשה הפרה של קוד ההתנהלות העסקית של Johnson & Johnson, או אם אתם חושבים שפעילות או התנהגות כלשהי עלולה להוביל להפרה, מחובתכם להשמיע קול.

אין זה משנה אם אתם מזווחים בעילום שם או מוסרים את שמכם, בכל מקרה עליכם לספק כמה שיותר פרטים כדי שיהיה אפשר לטפל בבעיה ביסודיות ובזריזות. בנוסף, עליכם לשתף פעולה בחקירה.

החברה שלנו לא תסבול שום התנכלות כלפי אנשים המביעים חשש במסגרת קוד זה או מסייעים בחקירה.

עובד שיתנכלל למישהו יועמד לדין משמעת, לרבות פיטורים.

מחובתו של כל מנהל

בתור מנהלי עובדים, מוטלת עליכם אחריות מיוחדת וחשובה לשמש דוגמה ולפעול באופן התואם לקוד. הנה הנחיות חשובות שעליכם ליישם:

← לשמש מודל לחיקוי, ולהפגין התנהגות אתית בעת מילוי החובות שלכם במסגרת העבודה.

← לקבל החלטות עסקיות אובייקטיביות.

← לעיין בקוד עם העובדים לפחות פעם בשנה.

← לעזור לעובדים להבין את הקוד ואת מדיניות החברה, וכן להפנות אותם למשאבים שיעזרו להם לקיים את הקוד מדי יום.

← לוודא שהעובדים קיבלו הדרכה הולמת ושהם מודעים לחוקים הרלוונטיים, לתקנות ולמדיניות החברה בנושא הפעילויות העסקיות שהם מבצעים בשם החברה.

← ליצור סביבה אשר מטפחת ומאפשרת התנהגות אתית, שבה העובדים ירגישו בנוח להשמיע את קולם ללא חשש מהתנכלות.

← להתייחס ברצינות לכל חשש שמביעים העובדים לגבי הפרת הקוד, ולקבוע אם יש להעביר את הנושא לטיפול של גורם בכיר. אם כן, יש להעביר את הנושא לטיפול בהקדם האפשרי.

← לנקוט צעדים מתקנים או מונעים במקרה של הפרת הקוד.

← לתמוך באופן מלא בכל חקירה שמתנהלת.



כיצד אנחנו מנהלים את העסקים שלנו





**"אנחנו
מאמינים כי המחויבות
הראשונה שלנו היא
למטופלים, לרופאים
ולאחיות, לאימהות
ולאבות ולכל המשתמשים
האחרים במוצרים
ובשירותים שלנו."**

ה"אני מאמין" שלנו



כיצד אנחנו מנהלים את העסקים שלנו

← מה פירוש הדבר?

למשפחת החברות של Johnson & Johnson יש זכות מיוחדת לנהל עסקים במדינות ובאזורים רבים ברחבי העולם. בכל מקום ומקום, מוטלת עלינו האחריות להכיר ולקיים את החוקים והתקנות המקומיים החלים על העסקים שלנו.

← מדוע זה חשוב?

הציות לחוקים ולתקנות הוא בגדר חובה, והוא מפגין את המחויבות שלנו להתנהג בתור תאגיד אחראי. הציות מפגין אכפתיות וכבוד כלפי האנשים שאנחנו משרתים. בנוסף, אי-ציות לחוקים ולתקנות עלול לגרום קנסות ועונשים אזרחיים ופליליים, עונשי מאסר וצעדי משמעת נוספים ברמה המסחרית או האישית.

← כיצד אנחנו עושים זאת?

בחברה שלנו יש מדיניות ונהלים מקיפים וכן הדרכות נדרשות המסייעים לעובדים לציית לחוקים ולתקנות. כל סתירה בין חוקים ותקנות מקומיים לבין קוד ההתנהלות העסקית מחייבת דיווח למחלקה המשפטית.



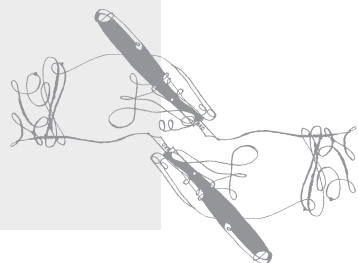


מה יש לעשות?

ש: מנהל מכירות מחברה מתחרה יצר קשר כדי לדבר על המחיר של המוצרים של שתי החברות.

ת: לעולם אין לדבר עם מתחרים על מחיר המוצרים שלנו או מידע קנייני אחר. אם מתקבלת שיחה ממתחרה, או אם מישהו שאינו מוכר יוצר קשר כדי לדבר על תמחור, יש להבהיר לו שאסור לדבר על מחירי המוצרים שלנו עם המתחרים. יש לסיים את השיחה בנימוס ולדווח על האירוע למחלקה המשפטית.

כל עובד חייב להתריע אם לדעתו החברה שלנו אינה פועלת בהתאם לחוקים או לתקנות.



חובתו של כל עובד

מחובתו של כל עובד להכיר ולקיים את החוקים, התקנות וכך המדיניות והנהלים של החברה החלים על הפעילויות העסקיות שבהן עוסק העובד.

פיתוח, אישור, ייצור, מכירה ושיווק מוצרים פרמצבטיים, טכנולוגיות רפואיות, מוצרי צריכה ושירותים

ה"אני מאמין" שלנו קובע שבעת המענה על הצרכים של מטופלים, רופאים, אחיות, אימהות, אבות וכל אדם אחר המשתמש במוצרים ובשירותים שלנו, כל מה שאנחנו עושים חייב להיות באיכות הגבוהה ביותר. מחויבות זו חלה על כל מה שאנחנו עושים כדי לספק את המוצרים והשירותים שלנו לאנשים המשתמשים בהם.

אנחנו שואפים לקיים את הסטנדרטים ורמת היושרה הגבוהים ביותר לכל אחת מהפעילויות העסקיות האלה על-ידי:

- ← ציות לחוקים, לתקנים ולתקנות החלים על המוצרים והתהליכים שלנו (כגון תקנות ותקני איכות);
- ← שמירה על סטנדרטים אתיים, מדעיים וקליניים וציות לכל החוקים והתקנות בכל מחקר ופעילות פיתוח ברחבי העולם;
- ← הקפדה על בטיחות המטופלים והמתנדבים הנוטלים חלק בניסויים קליניים, הגנה על החיסיון שלהם וציות לחוקי הגנת המידע;
- ← ציות לכל החוקים והתקנות בנושא קבלת רישיון שיווק למכירת המוצרים שלנו, ובנושא האינטראקציה עם רגולטורים ופקידי ממשל אחרים;
- ← ציות לחוקים ולתקנות בנושא ייצור, אריזה, הפצה ויצוא החלים על הענף שלנו, וציות לחוקים ולתקנות במדינות שבהן אנחנו מנהלים עסקים;
- ← ציות לכל החוקים והתקנות הנוגעים לקידום, לשיווק ולמכירות של המוצרים שלנו, תוך הקפדה על כך שהדברים שאנחנו אומרים הם נכונים, לא מטעים ועולים בקנה אחד עם האישורים הרגולטוריים שניתנו למוצרים שלנו;
- ← ציות לכל החוקים הנוגעים לאיכות ולבטיחות של המוצרים, ניטור עקבי ויזום של הבטיחות, האיכות והביצועים של המוצרים שלנו וציות לכל דרישות הדיווח על אירועים חריגים ותלונות על איכות המוצרים.

מה יש לעשות?

ש: מנתח סיפר שמפיץ של המוצרים שלנו הזמין אותו לסוף שבוע של גולף באתר נופש מסוים. המנתח שואל אם מן הראוי להיענות להזמנה, הואיל והיא מגיעה ממפיץ שלנו ולא מ-Johnson & Johnson.

ת: נאסר על מפיצים, סוכני מכירות וגורמי צד שלישי אחרים הפועלים בשם החברה לבצע פעילויות שאסורות לביצוע באופן ישיר על-ידי עובדי משפחת החברות של Johnson & Johnson. יש לדווח מיד למנהל, למחלקה המשפטית או למחלקת הציות בתחום הבריאות על מה שנאמר בנוגע להתנהגות של המפיץ.



חוקים למניעת שחיתות ולמניעת שוחד

חברת Johnson & Johnson מתנגדת נמרצות לשחיתות ולשוחד, בהתאם לחוקים למניעת שוחד ולמניעת שחיתות הקיימים במדינות רבות ברחבי העולם. אנחנו דורשים זאת גם מהשותפים העסקיים שלנו. אנחנו אוסרים בתכלית האיסור על שוחד, הונאה, עמלות מושחתות, תשלומים לא חוקיים וכל הצעה של פריטים אחרים בעלי ערך העלולים להשפיע באופן בלתי הולם על פקיד ממשל, איש צוות רפואי או לקוח, או להשיג יתרון בלתי הולם באמצעותו.

אנחנו מקיימים מגוון רחב של הסדרים בתחומי המדע, החינוך, המכירות, הקידום והשיווק עם ישויות ואנשים ציבוריים ופרטיים כאחד, כולל צוותים רפואיים. יש לנו אינטראקציה גם עם רגולטורים ממשלתיים, ארגונים חוץ-ממשלתיים ורשויות פיקוח. מחובתנו לציית לחוקים ולסטנדרטים האתיים המקומיים ולחוקים הבינלאומיים למניעת שוחד ושחיתות, ולהימנע מהשפעה לא נאותה על החלטות רפואיות של אנשי צוות רפואי והחלטות רכש של ישויות הרוכשות את המוצרים והשירותים שלנו. התמורה המועברת לגורמי צד שלישי חייבת להיות תואמת לערך השוק ההוגן עבור השירותים הניתנים, וחייב להיות צורך לגיטימי במוצרים ובשירותים. יש לספק מענקים ותרומות רק אם Johnson & Johnson אינה מקבלת שום דבר בעל ערך בתמורה.

לקבלת הנחיות נוספות, יש לעיין [במסגרת הגלובלית שלנו לציית בתחום הבריאות](#), [במסמכי ההנחיות הרגולטוריות של ארה"ב](#) וכן [במדריך היושרה העסקית בתחום הבריאות](#) (שחל בכל העולם), הכולל הנחיות בנושא [התנהלות אתית במכירות ובשיווק](#). המקומות הגורמים שעמם אנחנו מנהלים עסקים עשויים להשתנות, אבל הגישה שלנו נותרת כפי שהייתה:

← אנחנו מתייחסים בכבוד כלפי שותפים עסקיים, מתחרים ובעלי עניין ומקבלי החלטות אחרים.

← אנחנו שואפים לעבוד עם גורמי צד שלישי אשר מעריכים ומפגינים סטנדרטים אתיים גבוהים בהתנהלות העסקית שלהם.

חוקי תחרות והגבלים עסקיים

חוקי תחרות והגבלים עסקיים מקדמים תחרות הוגנת ומגינים על הצרכנים מפני התנהלות עסקית לא הוגנת. חוקים אלה מתייחסים לעתים קרובות להסכמים בלתי חוקיים בין חברות, כגון קביעת מחירים, וכן להתנהלות מסחרית בלתי הוגנת אחרת המגבילה את התחרות.

אנחנו מצייתים באופן מלא לכל חוקי התחרות והגבלים העסקיים.

מחובתנו להתנהל בצורה הוגנת עם הלקוחות, הספקים, המתחרים וגורמי צד שלישי אחרים. פירוש הדבר שהעובדים שלנו נמנעים מניצול לא הוגן באמצעות מניפולציה, הסתרה או מצג שווא של עובדות חשובות או התנהלות לא הוגנת אחרת. לשאלות על חוקי תחרות והגבלים עסקיים, יש ליצור קשר עם המחלקה המשפטית.



ציות לתקנות הסחר הגלובלי: חוקי מניעת חרם וחוקי סנקציות כלכליות

כעובדים של ספקית גלובלית של מוצרים ושירותים לטיפול רפואי, אנחנו מנהלים מדי יום עסקאות יבוא ויצוא ועלינו לציית לכל החוקים, הכללים והתקנות המקומיים, האזוריים והבינלאומיים הרלוונטיים בנושא סחר. אנחנו גם מכבדים סנקציות מסחריות והגבלות יבוא/יצוא שהוטלו על-ידי ממשלות ושהן רלוונטיות לפעילויות שלנו. לשאלות בנוגע לעסקאות בינלאומיות, יש לפנות למחלקת הכספים או למחלקה המשפטית.

תשלומי "מדינה שלישית"

אין לבצע תשלום מכל סוג שהוא לצד שלישי במדינה כלשהי שאינה המדינה שבה בוצעו המכירות, או שבה למפיץ או לסוכן המכירות יש עסק משמעותי. לשאלות בנוגע לתשלומי "מדינה שלישית", יש לפנות למחלקת הכספים או למחלקה המשפטית.

זכויות אדם

הערכים במסגרת ה"אני מאמין" שלנו מחייבים אותנו לפעול בתור אזרחים גלובליים טובים. המחויבות שלנו לקיום זכויות אדם לאורך שרשרת הערך שלנו - העובדים שלנו, הספקים שלנו והקהילות שבהן אנחנו חיים ועובדים - באה לידי ביטוי [בעמדה שלנו בנושא זכויות אדם](#).

פעילות פוליטית

חברת Johnson & Johnson מחויבת למעורבות אזרחית וקהילתית. הפעילות הפוליטית והתרומות הפוליטיות שלנו נעשות בהתאם לחוק בשטח השיפוט שבו אנחנו עוסקים בפעילויות אלה.

פעילויות פוליטיות של חברות, לרבות שתדלנות, מוסדרות, ויש לדווח עליהן לפי חוקי ארה"ב והחוקים של מדינות רבות שבהן Johnson & Johnson מנהלת עסקים. כל הפעילויות הפוליטיות והשתדלנות, וכן פגישות עם פקידי ממשל, מחייבות תיאום והכנה יחד עם מחלקת קשרי הממשל והמדיניות.

אנחנו מכבדים את זכותם של העובדים לעסוק בפעילות פוליטית כדי לתמוך בקבוצות פוליטיות, בפקידי ממשל או במועמדים. כל פעילות שכזו חייבת להיות על בסיס התנדבותי, והעובד צריך לבצע אותה בזמנו החופשי ועל חשבוננו. יש להבהיר שהעובד פועל באופן עצמאי ולא כנציג של החברה.



מה היה קורה?

ש: חברה שלי מועמדת למשרה פוליטית. האם מותר לי לעזור בקמפיין שלה?

ת: כן, החלטת להתנדב ולעזור היא החלטה אישית. עם זאת, אסור להשתמש במשאבים של Johnson & Johnson - כולל שעות עבודה, טלפונים, הודעות דוא"ל, ציוד, שמה של החברה או התפקיד של העובד בחברה - כדי לקדם את הקמפיין.





אנחנו אחראים לקהילות

שבהן אנחנו חיים ועובדים וכן
לקהילה העולמית.



רכש מצד גופים ציבוריים

רשויות ציבוריות הן לקוחות קריטיים של משפחת החברות של Johnson & Johnson כי הן רוכשות את המוצרים והשירותים הרפואיים שלנו. במדינות רבות גופים ציבוריים, כגון בתי חולים ממשלתיים, כפופים לחוקים מקומיים המכתיבים להם כיצד לרכוש מוצרים ושירותים. כספקית של מוצרים, גם החברה שלנו נדרשת לציית לחוקים אלה. אסור שיהיו ניסיונות בלתי הולמים להשפיע על גורמים כלשהם או העברת תמורה בלתי הולמת.

עובדים אשר מעורבים במכרזים או מציעים או מספקים את המוצרים והשירותים שלנו לרשות ציבורית על פי הסכם חוזי, חייבים להבין את חוקי הרכש מצד גופים ציבוריים ולציית להם. כללים אלה עשויים להיות מורכבים, אבל הם חשובים ביותר לעסקים שלנו. המחלקה המשפטית יכולה לספק הדרכה בנושא כללים אלה.

רכש הוגן

החברה שלנו רוכשת פריטים רבים הנדרשים לתמיכה בעבודה שלנו, כגון מרכיבים עבור פעילויות המחקר, הפיתוח והייצור שלנו, אספקה וציוד משרדי ושירותי הסעדה לפגישות שלנו. בעת ביצוע רכישות אלה ואחרות, עלינו לפעול ביושר כלפי המוכרים, הספקים ונותני שירותים אחרים. העובדים נדרשים לציית למדיניות החברה בנושא רכש.

יש לעיין בסעיף "ניגוד עניינים" שבקודד להנחיות נוספות בנושא קבלת מתנות ובידור מצד מוכרים, ספקים ונותני שירותים וניהול קשרים אישיים עמם.

חוקים ותקנות של קיימות והגנה על הסביבה

ה"אני מאמין" שלנו קובע ש"עלינו לשמור על הנכס שבו ניתנה לנו הזכות להשתמש כשהוא במצב טוב, ולהגן על הסביבה ועל משאבי הטבע". תוכניות הקיימות הכלל-תאגידיות שלנו עוזרות לנו לצמצם את הפגיעה בסביבה כתוצאה מהפעילות, המוצרים והשירותים שלנו, לנהל סיכונים סביבתיים וליזום יזמות של קיימות כגון צמצום הפסולת ותמיכה במיחזור. העובדים נדרשים לציית לתוכניות הכלל-תאגידיות, ולהכיר ולציית לחוקים ולתקנות בנושאים סביבתיים הנוגעים למחויבויות העבודה הספציפיות שלנו. זה כולל ציית לתקנות הנוגעות לדיווח, לאישור ולרישום של חומרים כימיים המשמשים בייצור ובמוצרים שלנו.



הידעתם?

המחלקה המשפטית זמינה למתן הדרכה וייעוץ כדי לעזור לעסקים ולעובדים שלנו להבין ולקיים את החוקים והתקנות במדינות שבהן אנחנו מנהלים עסקים.

ניתן למצוא כללי מדיניות מקיפים בנושאים העיקריים הכלולים בקוד במרכז המשפטי של Johnson & Johnson.

רווחתם של בעלי חיים

להשקפתנו, הטיפול האתי והאנושי בבעלי חיים הנדרשים למחקר מדעי צריך להיות מחויבות מוסרית ורגולטורית כאחד. אנחנו מצייתים לסטנדרטים הגבוהים שנקבעו במדיניות ובתקנות החברה בדבר רווחתם של בעלי חיים. בנוסף, אנחנו תומכים בקידום חלופות למחקר בבעלי חיים.

פרטיות

במהלך ניהול העסקים שלנו, אנחנו אוספים ומאחסנים מידע אישי של עובדים, שותפים עסקיים, מטופלים, אנשי צוות רפואי, צרכנים וגורמים אחרים, כגון כתובות, תאריכי לידה ומידע פיננסי, רפואי ואחר. כאשר אנחנו אוספים ומעבדים מידע אישי, אנחנו חייבים לציית לחוקים המקומיים ולמדיניות הפרטיות של החברה.

יש לאסוף מידע אישי רק למטרות עסקיות לגיטימיות, לשתף אותו רק עם אנשים המורשים לגשת אליו, להגן עליו בהתאם למדיניות האבטחה ולהחזיק בו רק כל עוד יש בו צורך. כמו כן עלינו להבטיח שגורמי צד שלישי עם גישה למידע אישי מחויבים בחוזה להגן עליו לפי הסטנדרטים החלים לאבטחת נתונים.





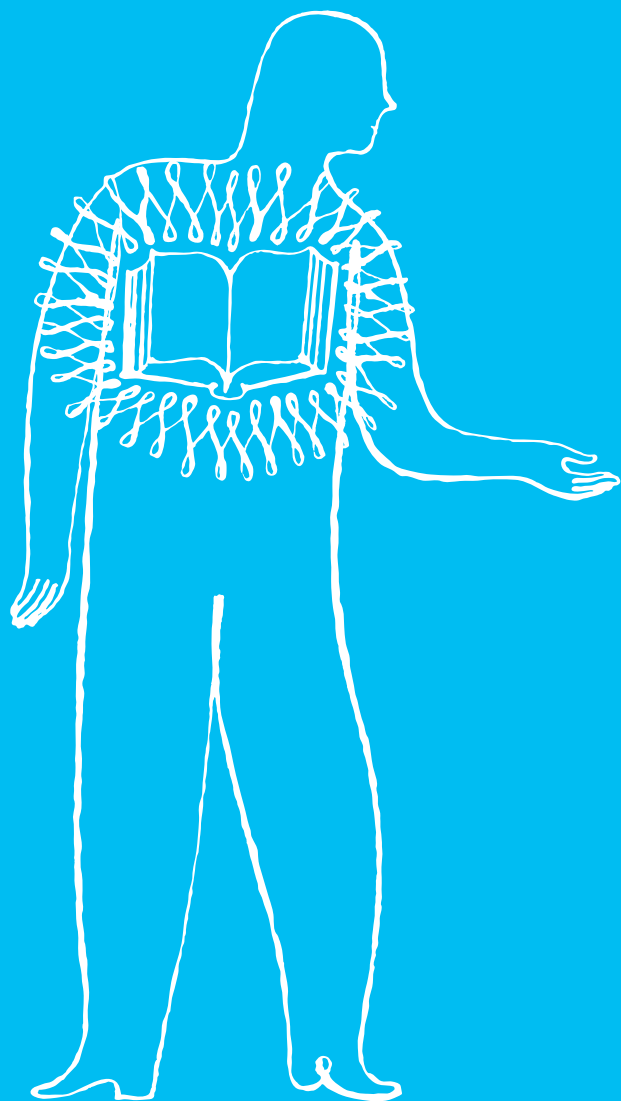
יחס הוגן לעובדים

העקרונות המנחים אותנו

← הוקרה וכבוד

← גיוון והכללה

← בטיחות וגהות



**"אנחנו
אחראים
לעובדים
שלנו,
העובדים
עמנו ברחבי
העולם."**

ה"אני מאמין" שלנו



יחס הוגן לעובדים

← מה פירוש הדבר?

אנחנו מתייחסים לזולת בהוקרה ובכבוד. לכל אחד מאתנו מגיע מקום עבודה מכליל שבו נקבל שכר הולם ונוכל לבצע את העבודה על הצד הטוב ביותר.

← מדוע זה חשוב?

בזכות מגוון של מחשבות, יכולות, התנסויות ומאפיינים אישיים, סביבת העבודה שלנו עשירה יותר ומובילה להחלטות ולתוצאות עסקיות טובות יותר. כאשר העובדים שלנו מעורבים ומועצמים, אנחנו מקדמים חדשנות ויוצרים פתרונות רפואיים שמיטיבים עם קהילות ברחבי העולם.

← כיצד אנחנו עושים זאת?

קוד ההתנהלות העסקית שלנו משקף את העקרונות המגדירים כיצד עלינו להתייחס זה לזה, לדאוג שמרחבי העבודה שלנו יהיו בטוחים ובריאים, ליצור תחושת שייכות ולספק שוויון הזדמנויות לעובדים.

שאלות ותשובות

ש: הצוות אינו עומד בלוח הזמנים לסיום פרויקט כלשהו, וחברת התפעול תליה בנו כדי לעמוד במועד הסופי. מצאנו דרכים להשגת המטרה על-ידי דילוג על כמה נוהלי בטיחות. אם ניזוה, האם מותר לזרז את התהליך כדי לספק את התוצר בזמן?

ת: נוהלי בטיחות נועדו לשמור על הבטיחות ולהגן על שלמות המוצרים שלנו ועל בריאותם של המשתמשים בהם. אסור לדלג על נוהלי בטיחות. יש להיפגש עם המנהל כדי לפתח תוכנית לביצוע העבודה בצורה בטוחה ותוך ציות להוראות.



עידוד המעורבות של העובדים

בחברת Johnson & Johnson, אנחנו מאמינים בכוחם של אנשים ומעריכים תרבות של הכללה וגיוון גלובליים המבוססת על ההתנהגות האתית, הכבוד והיזרה המהווים חלק מהותי מה"אני מאמין" שלנו. כוח עבודה מעורב, מצטיין ומגוון יבין את האתגרים והצרכים של המטופלים, הלקוחות, אנשי הצוות הרפואי והקהילות שלנו ויתמודד עמם בצורה טובה יותר.

מניעת אפליה ומניעת הטרדה ובריאות

אנחנו זכאים ליחס הוגן ומכבד בזכות הערך שאנחנו תורמים. החברה דואגת לשוויון הזדמנויות בתעסוקה. אנחנו פועלים כמיטב יכולתנו כדי לשלב אנשים מוכשרים בעלי מוגבלויות וכן אנשים בעלי צרכים הקשורים לאמונה דתית ולקיומה. אנחנו מבססים החלטות תעסוקתיות על המעלות של המועמד ובוחנים כישורים, מיומנויות והישגים. לא נסבול שום אפליה על סמך מאפיינים כמו גיל, מגדר, גזע, רקע אתני, העדפה מינית, זהות מגדרית, מוצא או אמונה דתית. כמו כן, לא נסבול שום [הטרדה או בריאות](#).

תקנות אלה חלות על אינטראקציות עם עובדים, לקוחות, קבלנים, ספקים ומועמדים לעבודה ועל כל אינטראקציה אחרת שבה עובדים מייצגים את משפחת החברות של Johnson & Johnson.

סביבת עבודה בטוחה ובריאה

בחברת Johnson & Johnson, אנחנו מחויבים לספק מקום עבודה בטוח ובריא לעובדים, לשותפים עסקיים, למבקרים ולספקים העובדים או המבקרים במתקנים ובמתחמים שלנו.

כל העובדים והמבקרים אחראים להקפיד על הבטיחות והבריאות, ועליהם:

← לדווח מיד לממונים ולמארחים על תנאים לא בטוחים או מסוכנים.

← לציית לכל כללי המדיניות, הסטנדרטים והנהלים של החברה בנוגע לבריאות ולבטיחות במקום העבודה.

← לציית לכל החוקים והתקנות החלים בנוגע לבריאות ולבטיחות במקום העבודה.

[עבודת ילדים](#), [סחר בבני אדם](#) ועבודה לא חוקית, עבודה בכפייה או עבודה מאולצת אסורים במסגרת הפעילות שלנו או הפעילות של הספקים שלנו או משווקי צד שלישי של משפחת החברות של Johnson & Johnson. בנוסף לדרישה לציית לחוקים ולתקנות המקומיים, ל-Johnson & Johnson יש [מדיניות](#) האוסרת על שימוש בעבודה בכפייה בייצור המוצרים ומרכיבי המוצרים שלנו. ספקי צד שלישי נדרשים לפעול לפי [הסטנדרטים לאחריות לספקים](#), הכוללים הנחיות לגבי אתיקה, כוח עבודה, תעסוקה וקיום זכויות אדם, וכן הבריאות, הבטיחות והרווחה של העובדים שלהם.

שימוש ברשתות חברתיות

רשתות חברתיות כוללות כל ערוץ תקשורת דיגיטלי המאפשר לאנשים ליצור ולהפיץ תוכן ולפרסם תגובות.

העובדים חייבים לציית לכל נוהלי החברה בעת השימוש ברשתות החברתיות ובתוכן ונכסים קשורים של החברה. המדיניות שלנו חלה על תקשורת הנוגעת לתחומי האחריות בעבודה ולתקשורת אישית שעשויה להשפיע על החברה. בפעילות אישית ברשתות חברתיות, העובדים צריכים להפגין כבוד ולזכור שההתנהגות שלהם עשויה להשפיע על האופן שבו אנשים אחרים יראו אותנו ואת מה שאנחנו מייצגים בתור חברה.

העובדים צריכים לכלול גילוי נאות כשהם מדברים על החברה ו/או המוצרים והשירותים שלנו. יש להשיג אישורים והיתרים בעת הצגת תמונות או סרטונים של אנשים אחרים.

שימו לב למחויבויות הדיווח, לרבות הליכי דיווח על אירועים חריגים והגנה על מידע חסוי של Johnson & Johnson. העובדים צריכים לשים לב לתוכן שנוצר, מופץ ומפורסם, ולזכור שהאינטרנט הוא זירה ציבורית. יש להפעיל תמיד שיקול דעת במסגרת הפעילות ברשתות חברתיות. יש לשים לב להבדל בין תקשורת חברתית ותקשורת עסקית, הואיל ורוב פלטפורמות הרשתות החברתיות והאפליקציות הניידות אינן מאושרות לתקשורת עסקית בין עמיתים או בין בעלי עניין פנימיים וחיצוניים.

המדיניות המלאה של החברה שלנו בנושא הפעילות המקוונת של העובדים מפורטת במדיניות socialmedia.jnj.com, Johnson & Johnson Worldwide Online Policy, הזמינה בכתובת

רשימת המחויבויות שלכם

✓ הכירו את קוד ההתנהלות העסקית

✓ כבדו עקרונות של [גיוון והכללה](#)

✓ הקפידו על הכללה

✓ התייחסו לחברים לעבודה מתוך כבוד והוקרה

✓ שמרו על הבטיחות בעבודה ועזרו גם לאחרים לעשות זאת

✓ השמיעו קול אם מישהו מפר את הקוד שלנו, ללא קשר לתפקידו בחברה או אם הוא ספק, לקוח או עובד זמני

✓ אם יש לכם שאלות, בקשו עזרה

שאלות ותשובות

ש: עמית לעבודה פרסם עליי הערה מינית מעליבה בדף האישי שלו ברשת חברתית. האם מותר לו לעשות זאת?

ת: לא. השימוש של העובדים במדיה המקוונת חייב להיעשות בכפוף למדיניות החברה, כולל מדיניות החברה למניעת הטרדה.





יושרה פיננסית והגנה על הנכסים שלנו

העקרונות המנחים אותנו

← דיוק

← שקיפות

← יושרה

← אמון



"האחריות האחרונה שלנו היא כלפי בעלי המניות שלנו."

ה"אני מאמין" שלנו



יושרה פיננסית והגנה על הנכסים שלנו

← מה פירוש הדבר

אנחנו דואגים לרשומות פיננסיות שלמות ומדויקות, המייצגות את המצב והתוצאות של החברה שלנו. אנחנו מגינים על הרכוש, הנכסים והמידע החסוי של החברה שלנו.

← מדוע זה חשוב?

יושרה פיננסית עוזרת לנו לשמור על האמון והביטחון שביססנו עם בעלי המניות שלנו, גורמי ממשל, מטופלים, צרכנים, ספקי שירותי בריאות, עובדים ובעלי עניין אחרים.

← כיצד אנחנו עושים זאת?

יש לנו אמצעי בקרה רבים להגנה על היושרה הפיננסית שלנו ולשימור שלה. כל עובד, ללא קשר לתואר או לתפקיד שלו, אחראי לציית למדיניות ולנהלים הקשורים לכספי החברה, לדיווח על תוצאות פיננסיות ולא פיננסיות ולשימוש ברכוש ובנכסים של החברה.





דיוק ברשומות החברה ובדוחות לציבור

Johnson & Johnson היא חברה ציבורית נסחרת, המנהלת עסקים במדינות רבות. בכל הפעילות העסקית שלנו, עלינו להקפיד על הדיוק בניהול הספרים והרשומות ולשמור על היושרה של החברה במסגרת הדוחות הכספיים, לתמוך בקבלת החלטות פנימיות ולחזק את המוניטין שלנו בקרב בעלי עניין.

החוק דורש מאתנו להקפיד על כנות ודיוק ברשומות הפיננסיות שלנו כדי שישקפו באופן הולם את העסקאות שלנו. בנוסף, אנחנו נדרשים לפתח ולקיים מערכת הולמת של אמצעי בקרה פנימיים של הנהלת חשבונות. רבים סומכים עלינו שנדווח מידע פיננסי נכון, מלא ועדכני, וביניהם גופים רגולטורים ממשלתיים, סוכנויות דירוג ומשקיעים מוסדיים ופרטיים.

דיווח פיננסי לא מדויק עלול לערער את ביטחון בעלי המניות בנו, לפגוע במוניטין שלנו ולחשוף את החברה לקנסות ולעונשים.

הנה כמה דוגמאות המבהירות כיצד אנחנו משלבים יושרה פיננסית בנוהלי העבודה שלנו:

← אנחנו מוכרים ורוכשים מוצרים ושירותים על סמך איכות, מחיר ושירות, ולעולם לא על סמך נתינה או קבלה של תשלומים, מתנות, בידור או טובות הנאה, או על סמך קשרים אחרים עם הספק.

← אנחנו רושמים מכירות והוצאות במהלך תקופת החשבונאות הרלוונטית על פי עקרונות החשבונאות המקובלים.

← אנחנו אוסרים על שימוש בכספים, בנכסים או במידע של החברה למטרות לא חוקיות כלשהן, לרבות רכישת טובות הנאה או הטבות מיוחדות באמצעות שוחד, תרומות פוליטיות לא חוקיות או תשלומים אסורים אחרים. אנחנו מגלים ומתעדים את כל הכספים והנכסים של החברה בתקופת הדיווח הרלוונטית.

← אנחנו מחזיקים ספרים ורשומות חברה מדויקים, ללא רישום כוזב או לא אמיתי מכל סיבה שהיא.

הנה כמה כללים שיש לזכור:

← יש לציית תמיד למדיניות החברה בנושא רכש. אם אינכם בטוחים מהי המדיניות, שאלו את המנהל שלכם.

← ודאו שכל תשלום או שימוש בכספי החברה נבחן ואושר כנדרש על-ידי המנהל הרלוונטי. בעת הגשת הוצאות עסקיות, צייתו למדיניות החברה בנושא נסיעות ואירוח וציות בתחום הבריאות ויושרה עסקית.

← תארו בצורה בהירה ומדויקת את כל בקשות התשלום וספקו תיעוד תומך; השתמשו בכסף אך ורק למטרה שלשמה התבקש ואושר.

שאלות ותשובות

ש: אנחנו מקבלים חשבונית גדולה מספק כלשהו על שירותים שניתנו. התבקשתי על-ידי המנהל שלי "לשמור" את החשבונית הזו עד לרבעון הבא כדי שנוכל לעמוד ביעדים הפיננסיים לרבעון הזה. מה יש לעשות?

ת: יש לדווח על הכנסות והוצאות בתקופת הכספים הנכונה. במקרה זה, אם המוצרים ו/או השירותים התקבלו, יש לצבור את ההוצאות. אין "לשמור" את החשבונית אלא לעבוד יחד עם השותף הפיננסי כדי לצבור את החוב כראוי.

דוגמאות למידע עסקי חסוי

- ← נתוני מכירות מפורטים
- ← יעדי ביצועים עסקיים
- ← אסטרטגיות מוצר
- ← מידע על מוצרים חדשים
- ← הודעות קרובות על שינויים בכוח אדם
- ← תהליכי ייצור ומפרטי ציוד
- ← סדרי עדיפויות במחקר ותוצאות השקה

שאלות ותשובות

ש: מתוכננת לי חופשה ואני רוצה להתנתק לגמרי. האם זה בסדר אם אשאיר את המחשב הנייד שלי אצל העוזר האדמיניסטרטיבי שלי כדי שיטפל בשמי באישורים במגוון מערכות החברה? יש לי אמון מוחלט בו, ולא אכפת לי לגלות לו את הסיסמה שלי.

ת: לא. אסור לעובדים לגלות לאיש את הסיסמה האישית שלהם. מערכות מסוימות מאפשרות להאציל סמכויות בפעולות מסוימות; מערכות אחרות מעבירות נושאים לטיפול של המנהל כשהעובדים נעדרים. הניסיון לעקוף אמצעי בקרה אלה יערער את בטיחות המערכות שלנו, תוך התחמקות מהאחריות של העובד והצבת העוזר במצב שיאלץ גם אותו להפר את מדיניות החברה.

שימוש בנכסי החברה

אנחנו נעזרים בנכסי החברה לעבודה שלנו מדי יום. מחשבים, מכשירים ניידים, חומרה ותוכנה של טכנולוגיות מידע, כלי רכב, מתקנים, מכונות, חומרי גלם, מלאי, קניין רוחני, חומרי אספקה ונכסים אחרים עומדים לרשותנו ויש להשתמש בהם אך ורק למטרות חוקיות והולמות. בעת העבודה עם מידע או כלים טכנולוגיים של החברה (כגון מחשבים ניידים, דוא"ל, אפליקציות, מסדי נתונים וכדומה), העובדים צריכים ליצור סיסמאות מורכבות שאי אפשר לנחש בקלות, ואסור להם לשתף את הסיסמאות עם אנשים אחרים. אין לאחסן מידע של החברה בשירותי ענן או אינטרנט שלא אושרו ושייתכן שאינם מוגנים ושאינם בלתי מורשים יוכלו לגשת אליהם.

קניין רוחני ומידע חסוי של החברה

הקניין הרוחני והמידע החסוי של החברה הם נכסים שאין להם תחליף. עלינו לשמור ולהגן על השימוש בנכסים חשובים אלה.

קניין רוחני כולל זכויות יוצרים, פטנטים, סימנים מסחריים, עיצוב מוצרים ואריזות, שמות מותגים וסמלי לוגו, מחקר ופיתוח, המצאות וסודות מסחריים.

בכל עת, העובדים צריכים לנקוט אמצעי זהירות כדי להגן על הקניין הרוחני והמידע העסקי החסוי של החברה. העובדים צריכים להימנע משיחות על מידע זה או שיתוף שלו במקומות ציבוריים כגון נמלי תעופה ומסעדות.

יש לדווח מיד על כל חשד לגניבה או לחשיפה של קניין רוחני או לגישה לא מורשית למידע של החברה למנהל, למחלקת אבטחת מידע וניהול סיכונים, למחלקת האבטחה הגלובלית או למחלקה המשפטית.

רשימת המחויבויות שלכם

- ✓ יש להגן על נכסי החברה, לרבות נכסים פיזיים כגון מחשבים, טלפונים, מכשירים ניידים, מכונות וכלי רכב, וקניין רוחני כגון רעיונות והמצאות
- ✓ יש לדווח מיד על כל חשש לפעילות לא חוקית
- ✓ לעולם אין לקבל או להציע שוחד או מתנה לא הולמת
- ✓ יש להקפיד על כנות ודיוק בעת הדיווח על הוצאות, מכירות או נתונים פיננסיים אחרים

אם יש לכם שאלות בנוגע לקוד,

בקשו עזרה.

מה יש לעשות?

ש: יש לי צורך דחוף במזומנים ואני רוצה למכור את מניות החברה שברשותי. אבל התזמון מדאיג אותי כי ידוע לי על אירוע חשוב העומד להתקיים בחברה שלנו בחודש הבא, והמידע אינו ידוע לציבור.

ת: יש לפנות למשרד מזכיר החברה בכתובת CorporateSecretary@its.jnj.com או לעובד כלשהו של המחלקה המשפטית לקבלת הנחיות.

כיבוד סודות מסחריים ומידע חסוי

אנחנו מכבדים סודות מסחריים ומידע חסוי של חברות ואנשים אחרים. אנחנו אוספים מידע הגלוי לציבור ואיננו מתירים איסוף בלתי הולם של מידע קנייני של גורמים אחרים.

כדי לאסוף מידע על מתחרה, יש לחפש במקורות ציבוריים כגון אמצעי התקשורת, ספרות מקצועית, האינטרנט, מסמכים משפטיים, הגשות לגופים רגולטורים או מסמכים ציבוריים אחרים. אל תדברו על מידע תחרותי עם עובדים של מתחרים בשום מקרה, לרבות במסגרת של איגודים מקצועיים או פגישות מקצועיות בתעשייה. התנהגו ביושר ואל תציגו בצורה מטעה את עצמכם או את מקום העבודה שלכם כדי ללמוד מידע על מתחרים.

ציות לחוקי ניירות ערך ושימוש במידע פנים

אנחנו נדרשים על פי חוק לחשוף לציבור מידע חשוב מסוים על החברה, כגון נתוני מכירות, הכנסות, רכישות/מכירות משמעותיות, נושאים רגולטוריים ואירועים מהותיים אחרים. כאשר אנחנו חושפים לציבור מידע זה, עלינו לעשות זאת בצורה מלאה, מדויקת, עדכנית ומובנת.

העובדים עשויים לגלות מידע חשוב על החברה לפני שהוא מפורסם לציבור; אבל כל עובד חייב לשמור על החיסיון של מידע מהותי שאינו ציבורי. אם יש לעובדים מידע חשוב שלא פורסם לציבור, **אסור** להם:

← לקנות או למכור מניות או אופציות "רכש" או "מכר" של Johnson & Johnson;

← לבצע העברות או שינויים בכלי השקעה אחרים, לרבות קרנות פנסיה;

← לגלות מידע מהותי שאינו ציבורי לבני משפחה, לחברים או לכל אדם אחר מחוץ לחברה;

← להמליץ לבני משפחה, לחברים או לאנשים אחרים לקנות או למכור מניות של Johnson & Johnson או אופציות "רכש" או "מכר" של מניות Johnson & Johnson.

הציות לחוקי ניירות הערך חל גם מחוץ לחברה שלנו. העובדים לא רשאים לקנות או למכור ניירות ערך של חברה אחרת על סמך מידע מהותי שאינו ציבורי שקיבלו במהלך ביצוע החובות שלהם או באמצעים אחרים.





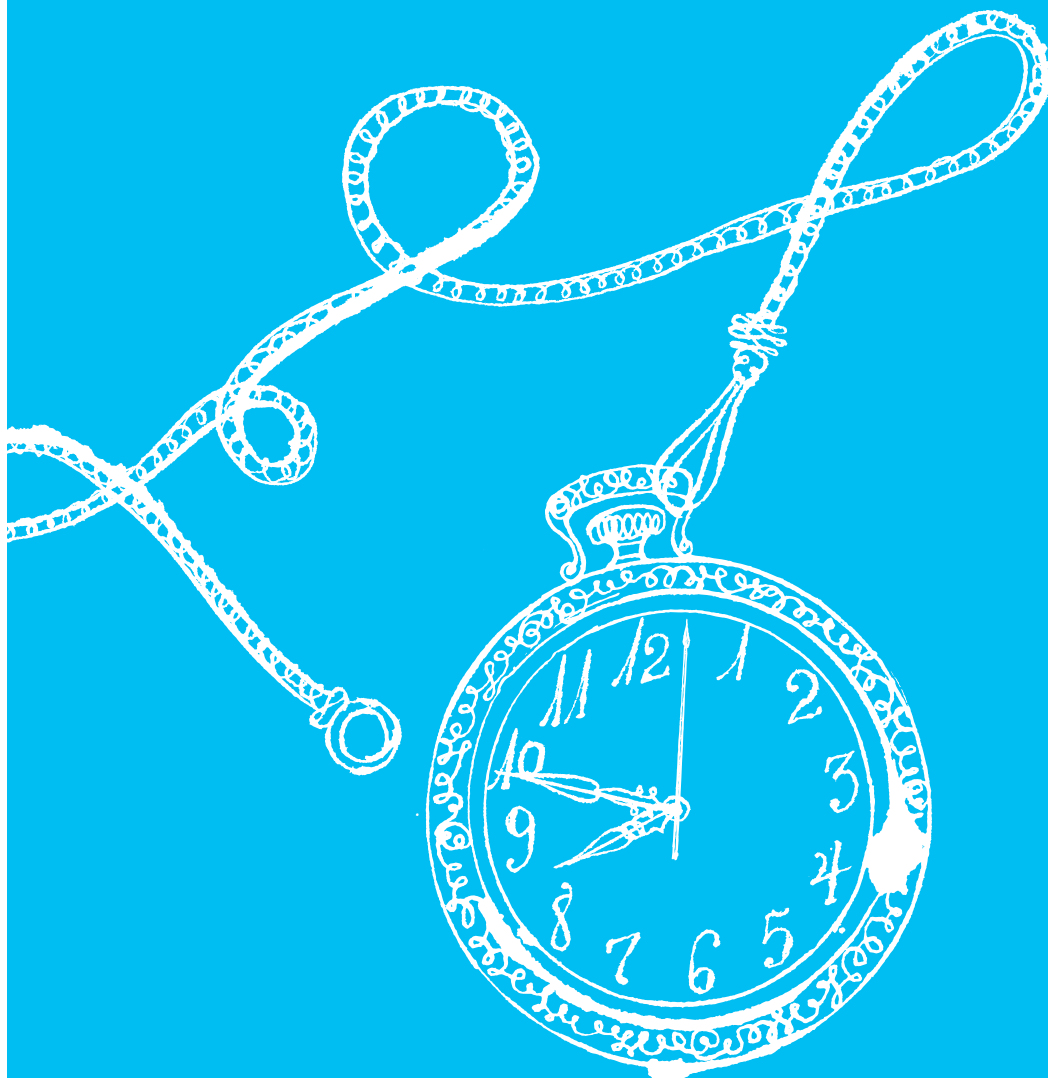
ניגוד

עניינים:

הימנעות ממצבים שבהם אינטרסים אישיים
עלולים לעמוד בניגוד למחויבויות כלפי החברה

העקרונות המנחים אותנו

- ← יושרה
- ← חשיפה
- ← אתיקה
- ← שיקול דעת
- ← מוניטין



"אנחנו אחראים
לקהילות
שבהן אנחנו
חיים ועובדים
וכן לקהילה
העולמית."

ה"אני מאמין" שלנו



ניגוד עניינים

← מה פירוש הדבר?

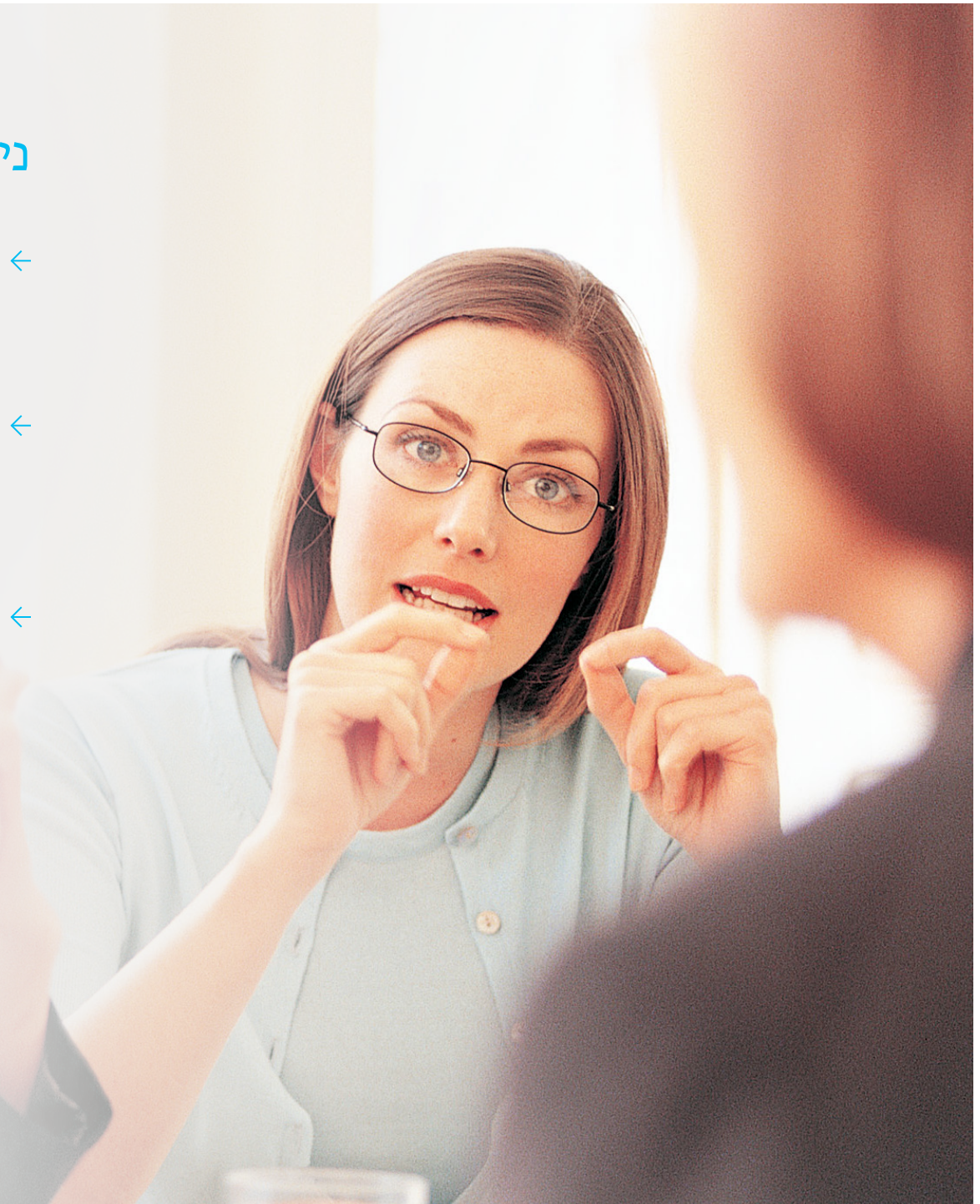
ניגוד עניינים הוא מצב שבו לאדם או לארגון יש אינטרסים או תחומי אחריות מתנגשים, בנושא פיננסי או אחר, ואם הוא יפעל לפי אינטרס אחד, ייתכן שתהיה לכך השפעה שלילית על האינטרסים או תחומי האחריות האחרים.

← מדוע זה חשוב?

האופן שבו אנחנו מתנהגים בעסקים משפיע על המוניטין שלנו ועל האמון שאנחנו מעוררים בבעלי העניין שלנו. אם נזהה וננקוט צעדים כדי למנוע ניגודי עניינים, נשלח מסר ברור לגבי הנאמנות שלנו כלפי היושרה של החברה ולגבי הנחישות שלנו לעשות את המעשה הנכון.

← כיצד אנחנו עושים זאת?

אנחנו מקבלים החלטות עסקיות על סמך טובת החברה שלנו, ולא למטרות של רווח אישי או תועלת אישית. אנחנו דורשים מכל העובדים לחשוף במהירות ומיוזמתם ניגודי אינטרסים בפועל או למראית עין.



האם זהו ניגוד עניינים?

ש: לאור המוניטין של Johnson & Johnson במדינה שלי, הצוות המסחרי שלי התבקש לייצג לגבי הפיתוח של הנחיות טיפול מקומיות. האם מותר לנו להמשיך ביוזמה?

ת: זהו ניגוד עניינים ארגוני. יש להתייעץ עם המחלקה המשפטית ומחלקת קשרי הממשל והמדיניות לקבלת הנחיות כדי לוודא שכל תמיכה ביוזמה מקומית של מדיניות בריאותית תתנהל לפי אמצעי הבטיחות המתאימים, תציית לחוקים המקומיים ולא תיצור רושם שהמדיניות נותנת עדיפות למוצרים שלנו.

חשבו על כך לעומק

← האם הפעילות או מערכת היחסים הזו תשפיע, או תראה כמשפיעה, על היכולת לקבל החלטות עסקיות מבוססות ולא משוחדות או להפריע בכל צורה אחרת ליכולת לבצע את העבודה?

← האם קיים סיכוי לרווח אישי או לתועלת לבן משפחה כתוצאה מהמעורבות שלכם בפעילות הזו, בהתבסס על המעמד שלכם כעובדים במשפחת החברות של Johnson & Johnson?

← האם תשתמשו בנכסי החברה למטרות רווח אישי?

← האם ההשתתפות תגרום לכם להציב את האינטרסים שלכם לפני טובתה של החברה?

← האם חשיפה ציבורית של הפעילות תזיק למוניטין של Johnson & Johnson?

אם השבתם "כן"

לאיזו מהשאלות הקודמות, עליכם לדבר על המצב עם המנהל שלכם או לבקש עזרה.

מתי מתרחש "ניגוד עניינים"?

ניגוד עניינים הוא מצב שבו לאדם או לארגון יש אינטרסים מתנגשים, בנושא פיננסי או אחר, ואם הוא יפעל לפי אינטרס אחד, ייתכן שתהיה לכך השפעה שלילית על האינטרסים או תחומי האחריות האחרים.

ניגוד עניינים אישי מתרחש כאשר קשר או פעילות אישיים עלולים להשפיע על שיקול הדעת והיכולת לבצע את התפקיד בצורה אובייקטיבית ולעמוד במחויבויות כלפי המעביד. די ברושם או בתפיסה של ניגוד עניינים כדי לסכן את החברה שלנו. בתור עובדים, אסור שנאמנות כפולה או רווח אישי או תועלת אישית ימנעו מאתנו לפעול לטובת החברה והמטופלים. הזכרנו שאנחנו משרתים.

ניגוד עניינים ארגוני יכול להתרחש כשלישויות בתוך משפחת החברות של Johnson & Johnson יש קשרים מתנגשים עם ישויות כגון ממשלות, קבוצות תשלום, ספקי שירותי בריאות או אנשים בתוך ישויות אלה. לדוגמה, ניגוד עניינים בפועל או למראית עין עלול להתרחש כשהחברות שלנו משתפות פעולה בפיתוח מוצרים ותומכות במערכות בריאות ובתשתיות או בהנחיות הטיפול שלהן, ובמקביל מעוניינות למכור מוצרים או שירותים לישויות אלה.

לא תמיד ברור אם פעילות כלשהי יוצרת ניגוד עניינים. אולם מחובתו של כל עובד לחשוף ניגודי עניינים פוטנציאליים ברמה האישית או הארגונית. לכן עובדים אמורים לפנות למנהל שלהם או לעובד במחלקת משאבי אנוש, במחלקת הציות בתחום הבריאות או במחלקת המשפטית כדי לדון בניגודי עניינים אישיים פוטנציאליים, או כדי לשאול כיצד לטפל במצב שיש בו אולי ניגוד עניינים. אם קיים ניגוד עניינים או פוטנציאל לניגוד עניינים, יש לתעד את הדיון עם המנהל. זה יעזור להגן על העובד ועל Johnson & Johnson אם יעלו ספקות לגבי המצב. יש לדון בניגודי עניינים ארגוניים עם מחלקת הציות בתחום הבריאות או המחלקה המשפטית.

מתנות, בידור, אירוח, נסיעות ופריטים בעלי-ערך אחרים

ספקים, משווקים וגורמים אחרים שמנהלים עמנו עסקים הם גורם חיוני להצלחת החברה. כדי לשמור עמם על מערכת יחסים כנה ואובייקטיבית, אנחנו נמנעים מניגודי עניינים.

ניגודי עניינים עלולים להתרחש כאשר עובד מבקש או מקבל מתנות, תשלומים, הלוואות, שירותים או כל פיצוי אחר מספקים, מלקוחות, ממתחרים או מגורמים אחרים המבקשים לנהל עסקים עם החברה שלנו. העובדים צריכים לקבל מתנות, בידור, אירוח, נסיעות ופריטים בעלי ערך אחרים מספקים, ממשווקים או מקבלנים אחרים רק אם הם צנועים, אינם כוללים מזומן או פריט שווה-ערך למזומן ואינם משפיעים על החלטות עסקיות.

מדיניות [הציות בתחום הבריאות](#) שלנו מספקת הנחיות ספציפיות לגבי הצעת מתנות, בידור, אירוח וטובות אחרות לאנשי צוות רפואי ולפקידי ממשל.

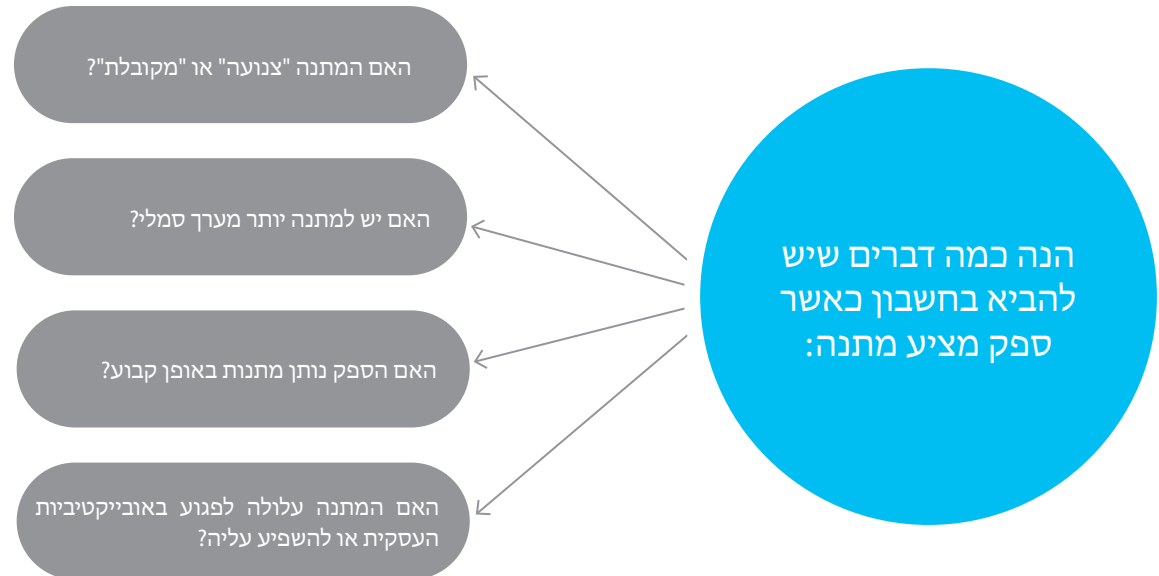
אי דיווח על ניגוד עניינים פוטנציאלי מהווה הפרה של הקוד שלנו. במקרה של ספק, התייעצו עם המנהל שלכם.



מה מותר?

בתור חברה גלובלית, אנחנו פועלים בסביבות רבות ומגוונות שבהן פעילויות מסוימות מבטאות נימוס או משקפות מנהגים חברתיים ו/או תרבותיים. אנחנו מכבדים נורמות חברתיות עד כמה שאפשר, על פי החוקים והתקנות המקומיים החלים עלינו, אבל אסור שפעילויות אלה יפרו את הקוד. יש מקרים שבהם עלינו לשנות את התגובה שלנו מתוך רגישות תרבותית והתחשבות, בעיקר אם מעורבים בכך אנשי צוות רפואי או פקידי ממשל.

פעילויות נהוגות כוללות אירוח צנוע, כגון ארוחות צהריים או ערב ומתנות מזדמנות בעלות ערך צנוע, שאינן משפיעות על החלטות קליניות או עסקיות. אמנם קשה להגדיר מה "נהוג" או "צנוע", אבל הגישה הכי טובה היא להפעיל שיקול דעת. אם מציעים לכם משהו שאינו בעל ערך סמלי, עליכם להתייעץ עם המנהל שלכם. עליכם להימנע מפעילויות שיש בהן הפרזה או המתרחשות בקביעות. למשל, אם הפעולה תגרום לגורם צד שלישי שאינו מעורב בנושא לחשוב שהמתנה או השירות השפיעו על שיקול הדעת שלכם, סימן שהיא מוגזמת ויש לסרב לה.



לעובדים מותר לקבל הלוואות אישיות ממוסדות פיננסיים שמנהלים עסקים עם החברה, כל עוד הלוואות מבוססות על שיעורי הריבית והתנאים המקובלים. אותו כלל חל כאשר עובדים קונים מוצרים או שירותים מהספקים שלנו. עסקאות צריכות להתבסס על אותם תנאים המוצעים לכל אדם אחר, פרט למתואר בתוכניות שונות המספקות הטבות לעובדים.



נושאים שיש להימנע מהם

- ← שימוש בנכסי החברה - פיזיים או רוחניים - למטרות רווח אישי
- ← מתן שירותים לספק, למתחרה, לספק פוטנציאלי או ללקוח בתור עובד, מנהל, פקיד, שותף, סוכן או יועץ
- ← פעילויות המשפיעות או המנסות להשפיע על עסקה כלשהי בין החברה לישות אחרת שלעובד יש בה אינטרס פיננסי ישיר או עקיף, או שהעובד פועל בה כמנהל, פקיד, עובד, שותף, סוכן או יועץ
- ← קנייה או מכירה של ניירות ערך של חברה אחרת, תוך שימוש במידע לא ציבורי שהושג במסגרת התפקיד

האם זהו ניגוד עניינים?

ספק שלח לי סלסלת ממתקים במתנה. האם מותר לי לקבל אותה?

← מותר לקבל מתנות קטנות בעלות ערך צנוע. אבל אם המתנה תגרום לצד שלישי לחשוב שהמתנה השפיעה על קבלת ההחלטות שלך או הפריעה לה, יש להשתמש בשכל הישר ולדבר עם המנהל.

הצוות שלנו מנהל משא ומתן על אספקת תרופות והחזרים עם מערכת בריאות ממשלתית, ונדוע לו שארגון המחקר והפיתוח שלנו הוא מועמד מוביל לקבלת מענק ממשלתי גדול לקידום תוכנית חדשנית של מחקר ופיתוח. האם מותר להזכיר מענק זה במסגרת המשא ומתן, וכך להדגיש שלחברה שלנו יש קשרים רבים לממשלה ומערכת יחסים איתנה?

← לא. יש להפריד בין המשא ומתן על אספקת התרופות וההחזרים לבין היוזמות של ארגון המחקר והפיתוח. עם זאת, ייתכן שיהיה צורך לחשוף את הקשרים השונים בהצעה בנוסף לצעדים שיינקטו כדי לצמצם ניגודי עניינים ארגוניים פוטנציאליים. לניגודי עניינים יכולה להיות השפעה שלילית משמעותית על המוניטין והיעילות של Johnson & Johnson, ועל המוצרים והשירותים שלנו.

האם מותר להזמין לקוח לבלות שבוע בבית הקיט שלי?

← ככלל אין זה הולם להציע משהו בעל ערך שאינו סמלי ללקוח, למפיץ או לספק. אבל אם יש לך מערכת יחסים קרובה עם אותו אדם, זה עשוי להיות מקובל בתנאים מסוימים. יש לשוחח על המצב עם המנהל שלך. יש לתעד בכתב את התוצאה של השיחה עם המנהל אם הוחלט שההצעה מותרת ויוצאת לפועל.

לאחד מהחברים שלי מהאוניברסיטה יש חברה למחקרי שוק. הוא הציג בפניי מצגת מעניינת מאוד לצורך פרויקט פוטנציאלי עבור Johnson & Johnson במחיר נמוך מאוד. האם מותר לבצע עמו את העסקה?

← גם אם ההוצאה אינה גבוהה, עלינו לוודא שהחלטה הסופית תתבסס על קריטריונים אובייקטיביים. עליך לשוחח עם המנהל שלך על מערכת היחסים שלך ועל הנסיבות. אם החברה תחליט להמשיך, יש לתעד את התוצאה של השיחה עם המנהל בכתב, תוך פירוט הצעדים שנקטו כדי לצמצם ניגודי עניינים.

השקעות ועסקאות אישיות ואינטרסים עסקיים חיצוניים

ידוע לנו שיציבות פיננסית חשובה לעובדים ולבני המשפחה שלהם. לפעמים, העובדים רוצים לבצע השקעות עסקיות או לעבוד בעבודה נוספת כדי לחזק את היציבות הפיננסית שלהם. עם זאת, העובדים צריכים להימנע מניגודי עניינים פוטנציאליים.



מהי מערכת יחסים אישית וקרובה?

זוהי מערכת יחסים עם בן משפחה או אדם אחר שאתם קרובים אליו, אשר עלולה לפגוע באובייקטיביות שלכם במהלך קבלת החלטות עסקיות.



בני משפחה ומערכות יחסים אישיות קרובות

קשרים עם בני משפחה וחברים אישיים קרובים עלולים להשפיע על החלטות שלכם. חשוב להיזהר בקבלת החלטות עסקיות של החברה כשמעורבים בכך קשרים אישיים קרובים.

כדי למנוע ניגוד עניינים, העובדים צריכים:

- ← לא לפקח על בני משפחה או להיות מעורבים בהעסקה או בקידום שלהם.
- ← לא לאייש משרות המספקות גישה או השפעה בנוגע להערכות ביצועים, נתוני שכר או מידע סודי אחר הנוגע לבני משפחה.
- יש להימנע ממצבים אלה בכל הנוגע לעובד או לעובד פוטנציאלי אחר שעמו יש לכם מערכת יחסים אישית קרובה מחוץ לחברה.
- אם יתרחש מצב שכזה, העובד צריך להודיע למנהל שלו על מערכת היחסים. המנהל יעריך את המצב, יתייעץ עם ההנהלה במקרה הצורך וייתכן שיחליט להעביר את אחד העובדים לתפקיד זמין אחר שבו אין ניגוד עניינים.

האם זהו ניגוד עניינים?

המשפחה שלי מחזיקה בחלק ניכר מהמניות בחברת הפצה צומחת. הייתי רוצה לאשר את השימוש בחברה זו ב-Johnson & Johnson כי אוכל להשיג לנו עסקה טובה. כל עוד אדווח למנהל שלי על הבעלות המשפחתית בעסק, האם מותר להעסיק את חברת הפצה?

← מותר להציע את שירותי חברת הפצה לחברה שלנו. עליך לחשוף באופן מלא את הקשר שלך ושל המשפחה שלך לחברת הפצה, ואחר כך לפרוש מתהליך קבלת החלטות ומהניהול של הפרויקט. ההחלטה הסופית צריכה להתקבל בצורה עצמאית על-ידי מנהל בכיר וללא מעורבות שלך, ואסור לך לנסות ולהשפיע בכל צורה שהיא על תוצאות אותה החלטה.





הכירו את שלושת "המפתחות"

← חשיפה

← שיחה

← החלטה

המפתח הוא חשיפה. אם נתקלתם בשטח אפור ואינכם בטוחים אם פעילות כלשהי מהווה ניגוד עניינים, שוחחו על החששות שלכם עם המנהל שלכם, הממונה עליהם או כל מי שמוזכר בסעיף "[לאן לפנות לקבלת ייעוץ או הדרכה בקוד שלנו](#)".

גיסי יתאים בצורה מושלמת למשרה הפנויה במחלקת השיווק. האם ניתן לקבל אותו לעבודה ללא ריאיון עבודה או מכרז?

← לא. ניתן להמליץ עליו אבל הוא צריך לעבור את הליך הגשת המועמדות הרגיל. בנוסף, עליך להימנע ממעורבות בהליך קבלת החלטה ואסור לך לנסות ולהשפיע בצורה כלשהי על התוצאה.

חברויות במועצות מנהלים של גופים חיצוניים

חברות במועצת מנהלים חיצונית עלולה להוות ניגוד עניינים ויש לחשוף אותה ולדון בה עם המנהל שלכם. לפני שתסכימו לשמש כחברים במועצת מנהלים, חשוב להבין את המחויבויות החוקיות שלכם ולהימנע מהתקשרויות העלולות להפריע או להוות ניגוד עניינים. המדיניות שלנו בנושא [חברות במועצות מנהלים של גופים חיצוניים](#) מספקת הנחיות נוספות למנהלים.

לאן לפנות לעזרה?

הקוד שלנו מספק דוגמאות לניגודי עניינים, אבל אי אפשר להגדיר כל מצב ומצב. אם יש לכם ניגוד עניינים או שאינכם בטוחים אם יש לכם ניגוד עניינים, אתם נדרשים לספק את פרטי העניין למנהל שלכם ו/או למנהל שלו, או למחלקת משאבי אנוש או לשותף העסקי במחלקה המשפטית. מומלץ לתעד את החלטה בכתב.





Johnson & Johnson

קוד התנהלות עסקית

← קיימו את ה"אני מאמין" שלנו, הכירו את הקוד שלנו



דאגה לעולם, אדם אחד בכל פעם, משמשת השראה ומאחדת את אנשי Johnson & Johnson.

זו הגרסה העדכנית של קוד ההתנהלות העסקית של Johnson & Johnson, שהתעדכנה ב-2019, והיא מחליפה את כל הגרסאות הקודמות.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2019