



Кодекс поведінки

Посібник з наших цінностей і стандартів

Видання 5.3
Опубліковано в жовтні 2024 року



Зміст

Вступ3

Приймайте рішення на основі цінностей5

Вільно висловлюйте занепокоєння6

Корпоративна політика21

Забезпечення безпеки пацієнтів 7

- Наші продукти7
- Чесність досліджень7

Захист конфіденційності й персональних даних 8

- Наші зобов’язання щодо конфіденційності..... 8
- Конфіденційність на робочому місці 8
- Конфіденційність пацієнтів 9
- Комерційна конфіденційність 9

Демонструйте чесність10

- Потенційні конфлікти інтересів 10
- Подарунки та розваги 10
- Запобігання хабарництву та корупції 11
- Вибір і використання третіх осіб 11
- Антимонопольне законодавство і добросовісна конкуренція 11
- Торгівля на основі внутрішньої інформації..... 12

Спілкуйтеся відповідально13

- Чесне спілкування..... 13
- Спілкування із зовнішніми сторонами..... 13
- Соціальні мережі та мобільні повідомлення..... 14

Ставтеся до людей з повагою15

- Різноманітність й інклюзивність 15
- Переслідування та дискримінація 15
- Безпека та здоров’я на робочому місці 16

Дотримуйтеся соціальної відповідальності17

- Філантропія та громадські інвестиції 17
- Захист довкілля 17
- Права людини 18
- Дотримання вимог щодо торгівлі 18

Захист інформації та ресурсів.....19

- Використання технологій 19
- Керування інформацією та записами 20
- Фінансове управління та точність записів 20



Кодекс поведінки

Понад століття наша Компанія керується вірою у важливість робити правильні речі. Розвиваючись і спираючись на інноваційну спадщину, ми залишаємося непохитними у своїй прихильності до етики та доброчесності. Ми розмовляємо багатьма мовами, представляємо багато культур і єдині в прагненні чесно та сумлінно створювати революційні медичні засоби та продукти.



«Ми намагаємося ніколи не забувати про те, що медицина — для людей. Це не заради прибутку. Прибуток неодмінно буде. Якщо ми про це пам'ятатимемо, то досягнемо бажаного».

— Джордж У. Мерк (George W. Merck), 1950 р.



Шановні колеги!

В основі наших цінностей і стандартів — прагнення рятувати та покращувати життя людей у всьому світі, що є базисом нашого успіху. Наш кодекс поведінки та культура визначають, як ми проявляємо себе, як приймаємо рішення й що відстоюємо, як компанія та спільнота.

Ми маємо унікальні можливості, щоб впливати на життя багатьох людей, пропонуючи доступ до наших ліків і вакцин через рішення і партнерські відносини, які підтримують нашу мету охопити більше пацієнтів, клієнтів і ринки доступним і недорогим лікуванням. Потреба в тому, що ми робимо, і цінність, яку ми можемо надати суспільству, очевидніші, ніж будь-коли раніше.

Нам довіряють використовувати ці досягнення для покращення життя пацієнтів і їхніх сімей, впливаючи на цілі спільноти та всіх зацікавлених сторін у всьому світі. І з цією довірою приходить велика відповідальність.

Щоб завоювати таку довіру, ми повинні продовжувати сприяти критичному мисленню та культурі, заснованій на цінностях, яка скеровує та розширює можливості для етичних і відповідальних суджень та поведінки кожного працівника. Наша компанія об'єднана в прагненні чесно та сумлінно створювати революційні ліки й інновації.

Дякую всім вам за вашу непохитну відданість тому, щоб робити правильні речі, і я закликаю вас звертатися до нашого Кодексу поведінки для вказівок і рекомендацій щодо щоденних ділових рішень.

Дякую!

Роб Девіс (Rob Davis)

Голова, президент і генеральний директор

Наші цінності

Наші цінності представляють саму сутність нашої компанії.

Саме вони роблять нашу компанію гідною довіри, і вони керують нашими рішеннями та діями.



Пацієнти передусім

Ми всі несемо відповідальність за надання високоякісних продуктів і послуг. Ми прагнемо поліпшити здоров'я та самопочуття людей і тварин у всьому світі, а також розширити доступ до наших ліків і вакцин. Усі наші дії мають співвідноситися з відповідальністю перед тими, хто використовує наші продукти або їх потребує.



Етика та доброчесність

Ми дотримуємось найвищих стандартів етики та доброчесності. Ми несемо відповідальність перед усіма зацікавленими сторонами: співробітниками, пацієнтами, клієнтами, дистриб'юторами та постачальниками, акціонерами та спільнотами, яким служимо в усьому світі. Ми не використовуємо легкі шляхи з професійного чи етичного погляду. Наша взаємодія з усіма сегментами суспільства має бути прозорою та відображати ці високі стандарти.



Повага до людей

Наша здатність досягати успіху залежить від доброчесності, знань, уяви, навичок, різноманітності, безпеки та командної роботи наших співробітників. Ми працюємо над створенням середовища взаємної поваги, інклюзії та відповідальності.

Ми винагороджуємо відданість і результативність, а також реагуємо на потреби своїх співробітників та їхніх сімей.



Інновації та наукова досконалість

Ми прагнемо досягти найвищих стандартів інновацій і наукової досконалості. Наші дослідження засновано на прагненні поліпшувати здоров'я та якість життя.

Ми прагнемо виявляти та задовольняти найкритичніші потреби пацієнтів і клієнтів шляхом постійного впровадження інновацій у всіх сферах нашого бізнесу.

Прийняття рішень на основі цінностей

Кодекс поведінки слугує високорівневим, заснованим на принципах, керівництвом щодо цінностей і стандартів нашої Компанії. Однак жоден кодекс чи набір інструкцій — незалежно від того, наскільки вони детальні — не можуть передбачити всі проблеми, з якими ви зіткнетеся під час роботи. Якщо у вас є запитання, яке прямо не розглядається в Кодексі поведінки, ви можете звернутися до сторінки «Приймайте рішення на основі цінностей», яка допоможе прийняти рішення.

Менеджери несуть особливу відповідальність за чесне керівництво та підтримку культури, яка моделює поведінку, втілену в наших цінностях і стандартах.



Поради менеджеру

- Створіть середовище, в якому співробітникам буде комфортно висловлюватись, кидати виклик статус-кво та відкрито обговорювати проблеми.
- Забезпечуйте нагляд, залучайте та заохочуйте наставництво й моделюйте установки на особистісне зростання.
- Переконайтеся, що всі члени команди вчасно пройшли обов'язкове навчання з етики та відповідності вимогам.
- Притягуйте всіх до відповідальності та не терпіть невідповідної, неетичної чи незаконної поведінки.

Ознайомтеся з порадами менеджера, які містяться в Кодексі, де висвітлюються додаткові обов'язки менеджера.

Цей Кодекс поведінки та всі відповідні корпоративні політики застосовуються до всіх, хто веде бізнес від імені нашої Компанії під час ведення справ Компанії.

Порушення кодексу можуть призвести до різноманітних виправних заходів, а в деяких випадках — до дисциплінарних заходів, аж до звільнення.



Приймайте рішення на основі цінностей

Для такої великої та складної компанії, як наша, неможливо написати правило для кожної ситуації.

Хоча багато рішень є простими та можуть бути вирішені за допомогою нашого кодексу та політик, інші потрапляють у неоднозначну сіру зону, де нам потрібно шукати найкраще рішення. У таких випадках не піддавайтеся тиску та не поспішайте з рішенням. Ретельно обміркуйте наслідки своїх дій.

Запитайте себе...

Чи можуть моя поведінка або рішення зашкодити комусь чи чомусь?

Основні нагадування:

- Будьте правдивими та не вводьте в оману, повідомляючи про наші продукти й послуги.
- Не обходьте процедури виробництва, лабораторії чи безпеки.
- Різноманітність та інклюзивність дають нам конкурентну перевагу.
- Ставтеся до інших з гідністю та повагою.
- Поважайте конфіденційність наших клієнтів, колег й інших зацікавлених сторін.

Чи вплине моя поведінка на довіру клієнтів, пацієнтів, акціонерів або інших зацікавлених сторін?

Основні нагадування:

- Будьте чесними та точними у своїх словах про наші продукти й послуги.
- Демонструйте хороше управління ресурсами й активами Компанії.
- Будьте чесними та прозорими у своїх ділових відносинах.
- Не фальсифікуйте документи Компанії та не крадіть у Компанії.
- Розкривайте потенційні конфлікти інтересів й уникайте ситуацій, які можуть вплинути на вашу здатність приймати об'єктивні рішення.

Чи готовий я нести відповідальність за це рішення чи дію, якщо воно з'явиться в ЗМІ?

Основні нагадування:

- Виконуйте зобов'язання перед клієнтами, колегами й іншими зацікавленими сторонами Компанії.
- Беріть відповідальність за власні дії та вмійте їх пояснювати.
- Приймайте рішення та вживайте заходів, які не збентежать вас або Компанію, якщо їх опублікувати в ЗМІ.

Чи можу я впевнено сказати, що ця дія відповідає приписам і духу політики нашої Компанії, а також чинним законам та нормам?

Основні нагадування:

- Перегляньте відповідну політику чи процедуру, перш ніж діяти.
- Якщо ви не впевнені, запитайте свого менеджера.
- Ви також можете звернутися до відділу етики або іншого ресурсу Компанії, наприклад, відділу комплаєнс, юридичного відділу чи відділу кадрів.

Якщо ви все ще не впевнені, що робити, залиште повідомлення на сайті msdethics.com.



Вільно висловлюйте занепокоєння

Наша Компанія очікує від нас і дає нам змогу вільно висловлювати занепокоєння та бути відкритими. Ми можемо висловлювати наші думки, брати участь у конструктивному обговоренні й заохочувати зацікавленість до викликів, удосконалювати ідеї та рішення для досягнення кращих результатів. Ми також маємо вільно висловлювати занепокоєння щодо поведінки, яка може порушувати Кодекс поведінки чи політику Компанії. Що раніше ми висловимо занепокоєння, то швидше наша Компанія зможе вжити заходів, щоб запобігти подальшому розвитку потенційних проблем.

Залиште повідомлення на сайті msdethics.com

Вільно висловлювати занепокоєння важливо

Повідомлення про проблеми корелює з позитивною культурою етики та доброчесності, що, зі свого боку, забезпечує різні переваги, як-от:

- Створюючи сприятливіше та продуктивніше робоче середовище шляхом боротьби з неналежною поведінкою на робочому місці.
- Сприяючи підтриманню нашого престижу й репутації шляхом вирішення повідомлених проблем із неналежною поведінкою всередині компанії, перш ніж вони переростуть у серйозніші проблеми.

Як висловлювати занепокоєння

Ви можете висловити будь-яке занепокоєння щодо можливої неправомірної поведінки **керівнику, відділу кадрів, відділу глобальної безпеки, юридичному відділу, відділу комплаєнс чи відділу етики**.

Speak Up tool за адресою msdethics.com є додатковим конфіденційним каналом для повідомлення про занепокоєння нашої Компанії. Він доступний 24 години на добу, 7 днів на тиждень і дає змогу повідомляти кількома різними мовами. Speak Up tool знаходиться в управлінні стороннього постачальника. Коли співробітники повідомляють про занепокоєння за допомогою Speak Up tool на сайті msdethics.com, вони можуть залишатися анонімними, якщо це дозволено законом. Однак ми заохочуємо співробітників ідентифікувати себе, оскільки це допоможе полегшити спілкування.

Відвідавши msdethics.com, співробітники можуть знайти свій місцевий безкоштовний номер телефону, щоб набрати та поговорити з представником, який задокументує деталі проблеми. Або ж працівники за бажанням можуть скористатися зручною можливістю онлайн. Інформацію, надану через Speak Up tool за адресою msdethics.com, буде передано відповідному представнику Компанії, який зв'яжеться з працівником.

А якщо

Я підозрюю, що в моєму відділі були неправомірні дії, але я не маю всіх фактів, щоб це підтвердити. Мені все таки повідомити чи почекати, поки я отримаю більше інформації?

Ви все одно повинні висловити своє занепокоєння, навіть якщо у вас немає всієї інформації. Надайте якомога більше інформації, щоб відповідні представники Компанії могли розслідувати справу. Не намагайтеся самостійно провести розслідування, натомість своєчасно повідомте про свої занепокоєння за допомогою відповідного ресурсу.

Розслідування можливої неправомірної поведінки

Незалежно від вибраного вами каналу, вашу проблему буде розглянуто за допомогою того самого процесу розслідування. Наша Компанія серйозно ставиться до всіх звинувачень у неналежній поведінці. Ми будемо конфіденційно розслідувати всі повідомлення про можливо неправомірну поведінку, щоб визначити, чи могли бути порушені будь-які закони, нормативні акти, правила чи процедури.

- **Під час розслідування** інспектор зв'яжеться з особою, яка повідомила про проблему, щоб за потреби запитати додаткову інформацію.
- **Після завершення розслідування** особу, яка повідомила про проблему, буде сповіщено про завершення розслідування.

Конфіденційність

Під час розслідування потенційних неправомірних дій наші дослідники докладатимуть усіх розумних зусиль, щоб зберегти конфіденційність вашої особи. Однак, щоб допомогти зберегти конфіденційність, ви повинні **проявляти обережність й утримуватися від обговорення проблеми з колегами чи співробітниками.**

Запобігання актам помсти

Переслідування на робочому місці руйнує нашу культуру етики й створює ризик для Компанії, завдаючи фізичної чи емоційної шкоди окремим особам, підриваючи моральний дух команди та/чи погіршуючи продуктивність на робочому місці.

Ми не допускаємо помсти щодо будь-яких осіб, які добросовісно повідомили про проблему або занепокоєння чи привернули увагу керівництва до важливих питань на робочому місці або в бізнесі. Ми також не допускаємо помсти щодо співробітників або інших осіб, якщо вони надали правдиву інформацію у зв'язку з розслідуванням.

Ми серйозно ставимося до заяв про помсту. До кожної особи, яка вчинила дію з помсти, застосовуватимуться дисциплінарні заходи, зокрема звільнення. **Якщо ви вважаєте, що ви чи хтось із ваших знайомих стали жертвою помсти, негайно повідомте про це.**

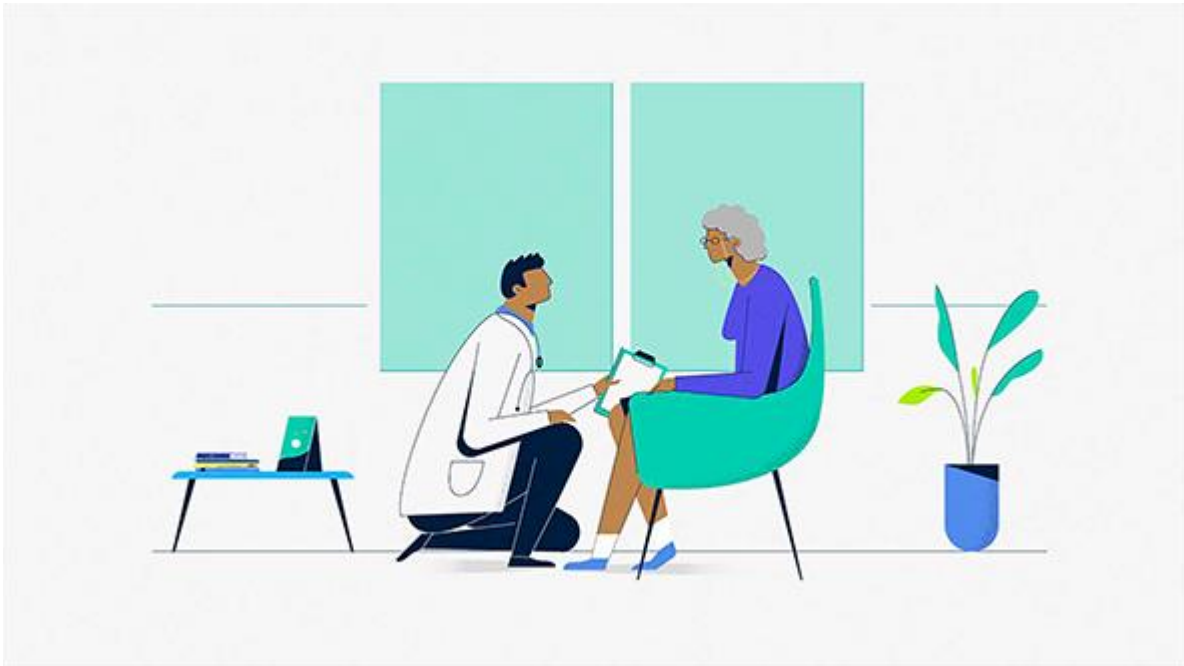
Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 15: Повідомлення про неправомірні дії та реагування на них
- Ресурси Speak Up

Поради менеджеру

Менеджери несуть особливу відповідальність за те, щоб заохочувати співробітників відкрито спілкуватися про проблеми на робочому місці та створювати середовище, яке вітає обговорення цих питань.

- Повідомте про важливість висловлювати занепокоєння вашій команді та розширте можливості отримати відгуки та перспективи вашої команди, регулярно спілкуючись.
- **Сповіщайте відділ етики, відділ комплаєнс, юридичний відділ або відділ кадрів про будь-які проблеми з дотриманням вимог, які донесли до вашого відома. Не проводьте власне, незалежне розслідування.**
- Переконайтеся, що співробітники, які висловлюють занепокоєння чи надають інформацію у зв'язку з розслідуванням, захищені від каральних заходів.



Забезпечення безпеки пацієнтів

Щодня наші продукти впливають на життя. Ми сприймаємо це як привілей і цінуємо можливість слугувати пацієнтам, які можуть отримати користь від належного використання нашої продукції. Шлях до відкриттів часто незрозумілий, і хоча ми не втомно працюємо над пошуком рішень, ми зосереджуємося на етиці, чесності та людях у всьому, що ми робимо.

Наші продукти

Ми прагнемо відповідати та/чи перевищувати нормативні вимоги щодо досліджень, розробки, виробництва, пакування, тестування, постачання, маркетингу, використання та моніторингу наших продуктів.

Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 01: Повідомлення про занепокоєння щодо безпеки пацієнтів і реагування на них
- Корпоративна політика 02: Якість продукції
- Глобальна система прийому даних від призначених контактних осіб
- Скарги на продукцію для здоров'я тварин
- Глобальні стандарти та посібники з ресурсів

Повідомлення про небажані події, скарги на якість продукції й іншу інформацію, про яку слід повідомити

Ми всі маємо відіграти певну роль у виконанні зобов'язань нашої Компанії. Одним із наших найважливіших обов'язків є інформування Компанії про будь-які небажані явища, скарги на якість продукції або іншу інформацію, про яку слід повідомити та пов'язану з використанням наших продуктів для здоров'я людей і тварин.

Повідомляйте про будь-які небажані явища, скарги на якість продукції або іншу інформацію, про яку слід повідомити — незалежно від її джерела — **негайно, але не пізніше одного робочого дня чи трьох календарних днів, залежно від того, що є коротшим, із дати отримання.**

До того ж переконайтеся, що відповідні люди або компанії, які виконують роботу від імені нашої Компанії, інформують нашу Компанію негайно або відповідно до умов, передбачених їхніми контрактами, коли їм стає відомо про будь-які небажані явища, скарги на якість продукції або іншу інформацію, про яку слід повідомити, пов'язану з використанням наших продуктів.

А якщо



На одній із вечірок один гість повідомив мені про небажане явище, яке сталося під час використання одного з наших продуктів для здоров'я людини. Я працюю в Animal Health; чи потрібно мені повідомляти про це Компанії?

Так. Неважливо, в якому підрозділі чи функціональній сфері ви працюєте; ви повинні повідомити про інцидент негайно, але не пізніше одного робочого дня чи трьох календарних днів, залежно від того, що коротше, з дати отримання. В інтересах безпеки пацієнтів і для дотримання вимог регуляторних органів ми повинні бути в курсі всіх повідомлень про небажані явища.

Чесність досліджень

Чесність досліджень є основою наших наукових відкриттів. Оскільки ми прагнемо розробляти інноваційні продукти, які рятують і покращують життя в усьому світі, ми завжди повинні пам'ятати, що робота, яку ми проводимо чи контролюємо, може реально змінити життя пацієнтів, які використовують наші ліки та вакцини, і **ми маємо відповідальність за планування, проведення та документування наших досліджень з дотриманням найвищих етичних стандартів.**

У всіх наших операціях ми прагнемо відповідати чи перевищувати галузеві стандарти, як-от Стандарти належного проведення клінічних досліджень, Стандарти належного проведення лабораторних досліджень і Стандарти належного виробництва.

Ми проводимо фундаментальні дослідження з науковою чесністю, щоб забезпечити об'єктивність, відтворюваність і ясність. У звітах про результати, ми повинні проявляти інтелектуальну чесність, своєчасність, відповідальність і прозорість.

Клінічні випробування вимірюють безпеку та ефективність наших продуктів. Тому вкрай важливо, щоб **ми проводили клінічні випробування з максимальною увагою до цілісності клінічних даних, а також до здоров'я та безпеки учасників**, одночасно сприяючи інтересам науки та суспільства.

Ми проводимо всі дослідження на тваринах етично та відповідально та використовуємо тварин лише тоді, коли немає науково обґрунтованої альтернативи. Поки тварини перебувають під нашою опікою, ми дбаємо про їхнє благополуччя та ставимося до них гуманно.

Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 03: Дослідження
- Корпоративна політика 18: Догляд за тваринами та їхнє використання

А якщо



Результати клінічних випробувань, проведених нашою Компанією, не вражають. Чи маємо ми публікувати результати?

Так. Наша Компанія зобов'язується своєчасно оприлюднювати результати клінічних випробувань, незалежно від результату. Ми повинні забезпечити чесну, відкриту й ефективну комунікацію як усередині Компанії, так і за її межами. Ми публікуємо наші дослідження в прозорий спосіб, щоб виконати глобальні зобов'язання щодо прозорості даних.



Захист конфіденційності й персональних даних

Ми поважаємо конфіденційність усіх тих, з ким ведемо бізнес. Це стосується наших пацієнтів, клієнтів, учасників клінічних випробувань, постачальників і співробітників.

Наші зобов'язання щодо конфіденційності

Ми прагнемо поважати та захищати конфіденційність осіб, які довіряють нам свою персональну інформацію, як основне право людини. Це зобов'язання поширюється від моменту, коли ми збираємо або отримуємо персональну інформацію, до того, як ми використовуємо та керуємо нею в наших операціях, і до точки, де ми повертаємо чи видаляємо дані, коли вони більше не потрібні. Ми всі несемо відповідальність за забезпечення належного захисту та керування будь-якими персональними даними, з якими ми працюємо, коли виконуємо свої обов'язки від імені Компанії.

Наша програма конфіденційності ґрунтується на чотирьох цінностях, які є основою для відповідального залучення, взаємодії та використання інформації про людей:

- **повага до індивідуальних очікувань конфіденційності;**
- **створення та збереження довірчих відносин;**
- **запобігання порушенням конфіденційності;**
- **дотримання букви й духу законодавства про конфіденційність і захист даних у всьому світі.**

Ми розділяємо наші засоби захисту конфіденційності на три категорії: Конфіденційність на робочому місці, комерційна конфіденційність і конфіденційність пацієнтів.

Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 20: Глобальна політика конфіденційності та захисту даних
- [Заява про конфіденційність Компанії](#)
- Глобальна служба з питань конфіденційності «Центр конфіденційності»

Конфіденційність на робочому місці

Наше зобов'язання щодо конфіденційності починається з дотримання права на конфіденційність для всіх осіб на всіх етапах роботи — від потенційних й активних кандидатів на роботу, співробітників і сторонніх працівників до колишніх співробітників, робітників і пенсіонерів.

Захист персональних даних колег є обов'язком усіх співробітників, і це важлива демонстрація нашої довіри та поваги один до одного. Ми повинні захищати персональні дані колег, до яких ми маємо доступ у рамках наших службових обов'язків, визначаючи мету, з якою персональні дані збираються та використовуються в наших процесах, і мінімізуючи використання та обмін даними лише тим, що необхідно для виконання цієї мети. Ми повинні захищати персональні дані під час їхньої передачі між нашими системами та місцями роботи.

Наша Компанія впроваджує багато робочих процесів, щоб допомогти нам реалізувати найвищий потенціал продуктивності, і ми повинні зробити свій внесок у захист конфіденційності тих осіб, чії дані приводять в дію ці робочі процеси.

А якщо



У моєму відділі щомісяця публікуються дні народження співробітників. Чи можемо ми продовжувати це робити?

Так. Дозволено публікувати дні народження за умови, що рік народження працівника не вказано, і що працівник надав згоду перед розголошенням. Працівник також має право змінити своє початкове рішення та відмовитися від розміщення такої інформації в майбутньому.

Поради менеджеру

Ознайомтеся з процесами у своїй сфері, які використовують **персональні дані працівників**, і обговоріть ці процеси зі своїм фахівцем з питань конфіденційності.

Дізнайтеся більше

- Глобальна політика 20.1: Конфіденційність на робочому місці
- Розділ конфіденційності на робочому місці Центру конфіденційності
- Керівництво з оцінки впливу на конфіденційність

Конфіденційність пацієнтів

Конфіденційність пацієнтів поширюється на тих осіб, з якими ми взаємодіємо в рамках наших клінічних випробувань, досліджень і спостережень, будь то:

- **пацієнт,**
- **член сім'ї/особа, яка здійснює догляд, або**
- **працівник сфери охорони здоров'я.**



Поради менеджеру

Ознайомтеся з процесами у своїй сфері, які використовують **персональні дані пацієнтів**, і обговоріть ці процеси зі своїм фахівцем з питань конфіденційності.

Ми проводимо наші клінічні випробування, дослідження та обсерваційні дослідження етично, відповідно до міжнародно визнаних стандартів належної практики та всіх відповідних вимог щодо захисту даних. Якщо це стосується персональних даних про здоров'я, ми застосовуємо додаткові засоби захисту, щоб забезпечити їхню безпеку. Часто це передбачає псевдомізацію, також відому як кодування ключів, щоб видалити будь-які імена, які можуть ідентифікувати індивідуально учасника дослідження.



Дізнайтеся більше

- Політика конфіденційності даних MRL
- [Повідомлення про конфіденційність для пацієнтів, споживачів й опікунів у США](#)
- Розділ Центру конфіденційності, присвячений дослідженням



А якщо

Ми залучаємо стороннього постачальника для керування процесом, який передбачає доступ до персональних даних пацієнтів. Як ми гарантуємо, що постачальник розуміє та дотримується наших процесів і вимог щодо конфіденційності даних?

Ви можете співпрацювати зі своїм фахівцем із питань конфіденційності чи глобальною службою з питань конфіденційності, щоб забезпечити застосування належного рівня безпеки. Це охоплюватиме забезпечення виконання Оцінки впливу на конфіденційність та Оцінки конфіденційності постачальника, а також того, що договір із постачальником містить відповідні формулювання та положення щодо конфіденційності.

Комерційна конфіденційність

Сфера комерційної конфіденційності поширюється на тих осіб, з якими ми взаємодіємо в рамках наших комерційних операцій, наприклад: працівники сфери охорони здоров'я, клієнти, постачальники послуг і продавці.

Персональні дані, зібрані в комерційному контексті, залишаються предметом гарантій захисту даних, але не тією мірою, як персональні дані про здоров'я.

Ми обробляємо цю комерційну особисту інформацію належним чином, збалансовуючи ці заходи безпеки з законними операційними потребами Компанії та розумними очікуваннями щодо використання даних особами, які надають нам свої персональні дані.

А якщо

Я хотів би, щоб мої клієнти отримували останні новини й оновлення про нашу Компанію через наші інформаційні бюлетені. Чи можу я додати електронні адреси моїх клієнтів до нашої підписки на інформаційний бюлетень?

Ви не повинні підписувати клієнтів на будь-які наші інформаційні бюлетені чи маркетингові повідомлення, якщо вони прямо не погодилися отримувати ці повідомлення.



Поради менеджеру

Ознайомтеся з процесами у своїй сфері, які використовують **комерційні персональні дані**, і обговоріть ці процеси зі своїм фахівцем з питань конфіденційності.



Дізнайтеся більше

- [Повідомлення про конфіденційність для працівників сфери охорони здоров'я](#)
- Комерційний розділ Центру конфіденційності



Демонструйте чесність

Ми віримо в конкуренцію на основі переваг наших продуктів. Переконайтеся, що ваша взаємодія з клієнтами, регуляторними органами й іншими зацікавленими сторонами демонструє чесність, розсудливість й уникає навіть видимості неналежності.

Потенційні конфлікти інтересів

Потенційний конфлікт інтересів — це будь-яка стороння діяльність, інтерес або відносини, які можуть спонукати або створювати враження, ніби вони спонукають прийняти рішення, яке не відповідає найкращим інтересам нашої Компанії.

До них належать:

- Робота на **сторонніх осіб**.
- Наявність **значних зовнішніх фінансових інтересів**.
- Участь у **сторонніх радах**.
- Балотування або обіймання **політичної ролі чи посади**.
- Наявність **тісних особистих стосунків з особами, пов'язаними із зацікавленими сторонами нашої Компанії** (наприклад, клієнтом).
- Дарування та/чи отримання **дарунків**.

Ключами до вирішення потенційних конфліктів інтересів є розкриття інформації та прозорість, які починаються з обговорення з вашим керівником. Часто єдиною необхідною дією є просто розкриття потенційного конфлікту інтересів; але в деяких випадках потрібні додаткові засоби контролю, щоб захистити вас і нашу Компанію.

Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 10: Конфлікти інтересів
- Сторінка ресурсу потенційних конфліктів інтересів

Наймання родичів і друзів

Незважаючи на те, що ми заохочуємо співробітників направляти родичів і друзів на відкриті вакансії, **ми не будемо прихильно ставитися до кандидатів, які є членами родини чи друзями наших співробітників. Ми приймаємо на роботу на основі кваліфікації кандидата на відкрити вакансію.**

Щоб забезпечити об'єктивність і запобігти потенційному конфлікту інтересів, **працівники не можуть прямо чи опосередковано впливати на винагороду, оцінку ефективності чи просування по службі будь-кого, з ким вони мають тісні персональні стосунки** (включно з відгуками колег).

Політична діяльність

Ми не впливаємо несправедливо чи незаконно на політичні процеси в громадах, де працюємо. Через складність і різноманітність законів і нормативних актів, що регулюють корпоративну політичну діяльність, політичні внески, зроблені від імені нашої Компанії, можуть здійснюватися лише за попередньою згодою юридичного відділу.

Як приватні громадяни ми можемо брати участь у політичному процесі, зокрема робити внески кандидатам або партіям за нашим вибором. Однак ми не можемо використовувати час, майно або ресурси Компанії для нашої особистої політичної діяльності.

А якщо



Потенційний постачальник запросив мене відвідати з ним професійний спортивний захід. Чи можу я бути присутнім?

Напевно ні. Ми не заохочуємо (потенційних) постачальників пропонувати дарунки чи розваги та ніколи не повинні приймати дарунки, які є надмірними або призначені (чи сприймаються) для впливу на ділові рішення. Оскільки професійні спортивні заходи можуть бути коштовними, ексклюзивними та вважатися надмірними, а запрошення може бути сприйнято як спроба вплинути на рішення використовувати постачальника в майбутньому, вам не слід відвідувати їх.



Поради менеджеру

Менеджери несуть відповідальність за обговорення, документування та регулярний моніторинг потенційних конфліктів інтересів і відповідних засобів контролю зі своїми співробітниками.

Подарунки та розваги

Надання й отримання дарунків є потенційним конфліктом інтересів, тому що дарунки можуть вплинути (чи здаватися такими, що впливають) на прийняття рішень. Ми хочемо переконатися, що наші бізнес-рішення ґрунтуються на інтересах нашої Компанії, а не на вартості дарунків, і ми **маємо уникати навіть видимості недоречності**.

- Надання будь-якої цінності клієнту або постачальнику для отримання або збереження бізнесу викликає серйозні юридичні занепокоєння та забороняється.
- Зазвичай не заохочується приймання дарунків від постачальників або потенційних постачальників. Співробітники ніколи не повинні приймати розкішних або дорогих дарунків чи дарунків готівкою.

У більшості країн лікарі-клієнти нашої Компанії вважаються державними службовцями. З цієї причини **надання пільг (наприклад, харчування, гостинності, гонорарів) державним службовцям вимагає додаткової оцінки, щоб переконатися, що не надається неналежна оплата чи винагорода.**

Закони, що стосуються належної взаємодії та гостинності щодо цих груп, є складними та можуть відрізнятися від країни до країни — і навіть усередині країни (наприклад, місцеві та національні закони).



Поради менеджеру

Менеджери та їхні команди повинні шукати можливості повідомити постачальників і третіх сторін про наші стандарти, пов'язані з дарунками, до того, як дарунки будуть запропоновані, наприклад, на початку ділових відносин і перед святковим періодом дарування дарунків.

А якщо



На свята постачальник хоче запросити весь мій відділ на обід. Це було б доцільно?

Це було б недоцільно. Ми можемо прийняти періодичні прийоми їжі як засіб побудови сумлінних ділових відносин. Однак ми не повинні приймати запрошення на трапезу чи розваги, які можуть бути сприйняті як спроба неналежного впливу на наші ділові рішення. Таке сприйняття може сформуватися, якщо постачальник розважає відділ у такий спосіб. Якщо ви вважаєте, що виняток може бути виправданим, обговоріть запрошення зі своїм керівником або відділом етики та нормативної відповідності.

Запобігання хабарництву та корупції

Ми не маємо права обіцяти, пропонувати, платити, просити або приймати щось цінне з наміром отримати чи підтримувати бізнес або отримати будь-яку несправедливу конкурентну перевагу або неналежним чином впливати на урядові рішення. Очікується, що ми будемо демонструвати високу чесність у всіх наших бізнес-взаємодіях.

Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 05: Запобігання хабарництву та корупції
- Глобальний стандарт взаємодії з працівниками галузі охорони здоров'я й іншими державними службовцями за межами США
- Глобальний стандарт належної перевірки дотримання третіх осіб
- Наглядова група з боротьби з хабарництвом та корупцією

А якщо



Я не впевнений, чи в діяльності, яку я організую за підтримки третьої сторони, може брати участь державний службовець не з США. Що мені робити?

Для початку вам слід переглянути Корпоративну політику 05 і наш Глобальний стандарт належної перевірки третіх осіб, щоб зрозуміти визначення державного службовця та типи завдань і діяльності, які можуть передбачати взаємодію з державним службовцем не зі США. Якщо після ознайомлення з політикою та стандартом у вас залишаться запитання, проконсультуйтеся з місцевим юридичним відділом, відділом комплаєнс або наглядовою групою з боротьби з хабарництвом і корупцією.

Пам'ятайте:

- Наймаючи третіх сторін для виконання роботи для нас, дотримуйтеся процедур належної обачності, чітко встановлюйте очікування й активно контролюйте та керуйте роботою третьої сторони.
- Ніколи не ігноруйте будь-яку діяльність, яка може свідчити про хабар або неправомірний вплив.
- Дотримуйтеся не лише букви, а й духу стандартів, політики нашої Компанії, а також законів і правил на ринку, де ви ведете бізнес.
- Майте на увазі, що перед залученням чи оплатою державним службовцям чи залученням третіх сторін для взаємодії з державними службовцями від імені нашої Компанії, мають бути завершені певні процеси.
- Звертайтеся по допомогу, коли у вас виникнуть запитання чи проблеми.

Вибір і використання третіх осіб

Наша Компанія дотримується найвищих етичних стандартів, щоб допомогти максимізувати довгострокову стійкість нашого бізнесу та спільнот, в яких ми працюємо. **Ми прагнемо вести справи з третіми сторонами, які поділяють нашу відданість високим етичним стандартам і діють відповідально та етично.**

Ми дотримуємося суворих процедур підбору постачальників, щоб гарантувати, що третім сторонам надаються справедливі, відкриті та рівні можливості установити ділові відносини з нашою Компанією, і що треті сторони обираються на основі своєї продуктивності та загальної користі, яку вони приносять нашій Компанії. **Ми чітко повідомляємо про те, що ми очікуємо, що всі треті сторони дотримуються Кодексу поведінки бізнес-партнерів нашої Компанії та дотримуються наших очікувань щодо ефективності роботи постачальників.**

Очікується, що ми всі проводимо належну перевірку, щоб переконатися, що ми співпрацюємо з відповідальними третіми сторонами, які відповідають нашим цінностям і стандартам, а також відповідають діловим і нормативним вимогам. До того ж перед початком роботи з третіми сторонами ми повинні переконатися в наявності необхідної документації та дозволів.

Ми ставимося до наших третіх сторін чесно та сумлінно. Ми поважаємо умови угод, захищаємо конфіденційну інформацію, пов'язану з третіми сторонами, і здійснюємо своєчасні платежі третім сторонам, використовуючи схвалені Компанією методи оплати.

Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 06: Закупівлі та відносини з постачальниками
- [Кодекс поведінки бізнес-партнерів — MSD](#)

А якщо



Третя сторона запитала, чи потрібно їм дотримуватися Кодексу поведінки ділових партнерів нашої Компанії. Що мені робити?

Ви повинні повідомити їм, що ми очікуємо від усіх третіх сторін, з якими ми співпрацюємо, дотримання всіх застосовних норм, а також поважання та дотримання принципів, включених до нашого Кодексу поведінки бізнес-партнерів. Ми використовуємо наш Кодекс поведінки бізнес-партнерів, щоб передати наші очікування щодо прав людини, праці та працевлаштування, здоров'я, безпеки й охорони довкілля, а також етичного ведення бізнесу.

Антимонопольне законодавство і добросовісна конкуренція

Ми конкуруємо на основі переваг наших продуктів і послуг і не укладаємо угод з конкурентами, щоб «фіксувати» ціни чи іншим чином стримувати торгівлю. Наші принципи чесної конкуренції вимагають, щоб:

- ми не надавали та не обмінювалися конфіденційною інформацією з конкурентами;
- ми не укладали жодних угод — або загальних домовленостей — з конкурентами щодо ціноутворення, оплати праці працівників, клієнтів, дистриб'юторів або територій;
- ми не характеризували неправильно та не спотворювали продукти чи послуги конкурента.

Наші стандарти чесної конкуренції також є предметом законодавства практично в кожній країні, де ми працюємо, й існують додаткові законодавчі вимоги, яких ми повинні дотримуватися.

А якщо



Я відвідаю засідання торгової асоціації, і кілька членів обговорюють стратегію ціноутворення. Що мені робити?

Якщо такі питання, як цінова стратегія, обговорюються між конкурентами, існує ймовірність того, що може відбутися змова або фіксування цін. З цієї причини багато країн забороняють обговорювати ціни між конкурентами. Якщо ви потрапили в таку ситуацію, ви повинні негайно відмовитися від зустрічі і «голосно піти», повідомивши про свій відхід інших учасників. Негайно повідомте юридичний відділ про те, що ви помітили.

Поради менеджера

Кожен менеджер повинен переконатися, що співробітники, які беруть участь у конкурентній діяльності (включно з маркетингом, відділом продажів, відділом закупівель та відділом кадрів), знають букву й дух наших стандартів і відповідного законодавства про конкуренцію.

Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 07: Антимонопольне законодавство і добросовісна конкуренція

Торгівля на основі внутрішньої інформації

Як компанія, ми прагнемо зберегти справедливі та відкриті ринки для купівлі та продажу цінних паперів Компанії. Ми не можемо купувати чи продавати цінні папери Компанії на основі закритої суттєвої інформації. Суттєва інформація — **це будь-яка інформація, яку розумний інвестор вважатиме важливою для прийняття інвестиційних рішень**. Приклади можуть охоплювати інформацію про:

- придбання;
- реалізацію активів;
- нові продукти або процеси;
- фінансову інформацію, як-от прибутки компаній.

Ці самі обмеження застосовуються до неопублічної суттєвої інформації про інші компанії, яку ми дізнаємося як співробітники.

Нам також заборонено розголошувати неопублічну суттєву інформацію іншим особам — як у Компанії, так і за її межами — без законної ділової причини та належного дозволу керівництва.

Якщо у нас є внутрішня інформація, ми повинні утримуватися від торгівлі цінними паперами до початку другого повного торгового дня після публічного оприлюднення інформації.



Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 11: Торгівля на основі внутрішньої інформації

А якщо



Зараз я беру участь у проєкті Компанії та під час нещодавньої зустрічі почув про затримки запуску продукту. Я не впевнений, чи інформація, яку я почув на зустрічі, є публічною чи неопублічною, чи торгівлю цінними паперами зараз можна вважати торгівлею на основі внутрішньої інформації. Що мені робити?

Якщо у вас є сумніви щодо того, чи купівля чи продаж цінних паперів порушить наші стандарти внутрішньої торгівлі, зверніться до юридичного відділу.



Спілкуйтеся відповідально

Наші зацікавлені сторони очікують чесної, точної та своєчасної інформації та чіткого розкриття інформації в усіх публічних звітах і повідомленнях.

Чесне спілкування

Ми повинні бути чесними та точними в тому, що ми говоримо про нашу Компанію, продукти та послуги. Коли ми рекламуємо наші продукти та послуги, інформація, яка надається нашим клієнтам, має бути **підтверджена науковими доказами, узгоджуватися з етикеткою продукту (де застосовно) і внутрішньо схвалена для цільового одержувача**. Коли ми беремо участь в обміні науковою інформацією про продукт, включно з поширенням результатів досліджень у наукових й інших засобах масової інформації, ми повинні робити це своєчасно та прозоро. Наші внутрішні комунікації повинні бути фактичними, чіткими, повними та відображати ґрунтовний розсуд.

А якщо



Я збираюся на розмову з клієнтом стосовно продажів і бачу, що наша Компанія щойно опублікувала пресреліз про досліджуваний продукт, який зацікавив мого клієнта. Чи можу я показати пресреліз своєму клієнту?

Ні. Загалом колеги з продажів можуть повідомляти лише про схвалені продукти та відповідно до маркування схвалених продуктів. Повідомлення мають бути затверджені за допомогою відповідного процесу перевірки, який може відрізнитися залежно від одержувача.



Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 04: Практика роботи з клієнтами, маркетинг і бізнес

Спілкування із зовнішніми сторонами

Зв'язок із засобами масової інформації може вплинути на імідж і бізнес Компанії. Вкрай важливо, щоб повідомлення від Компанії були послідовними та відповідали всім відповідним нормативним і правовим зобов'язанням. Усі повідомлення мають бути **точними, відповідальними та відповідати політиці Компанії**. Запити ЗМІ або громадськості на інформацію слід направляти до відділу глобальної комунікації.



Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 12: Розкриття інформації та прозорість
- Глобальна політика щодо зв'язків зі ЗМІ
- Співтовариство практиків медичної грамотності

Точність публічного оприлюднення

Ми несемо відповідальність за те, щоб надати інвесторам інформацію, яка відображає справжню цінність нашої діяльності. У такий спосіб усі наші публічні розкриття інформації, які надсилаються державним установам або повідомляються громадськості, мають бути **повними, чесними, точними, своєчасними та зрозумілими**. Ми відкрито спілкуємося про наші операції, не порушуючи приватну та конфіденційну інформацію.

А якщо



До мене звернулися ЗМІ з проханням надати загальну інформацію про нашу Компанію. Чи можу я відповісти?

Ні, не варто відповідати. Направте представника ЗМІ до відповідного місцевого представника зі зв'язків з громадськістю або до глобальної команди зв'язків зі ЗМІ.

Соціальні мережі та мобільні повідомлення

Незважаючи на те, що ми поважаємо права наших працівників на особисту діяльність у соціальних мережах, важливо визнати, що через їхній зв'язок із нашою Компанією діяльність працівників у соціальних мережах може мати значний вплив на бізнес і репутацію Компанії.

Тому ви повинні бути **розсудливими у своїй діяльності в Інтернеті та дотримуватися всіх чинних законів. Пам'ятайте, що ви несете відповідальність за вміст, який публікуєте в Інтернеті.**



Дізнайтеся більше

- Глобальна політика щодо зв'язків зі ЗМІ
- Сторінка Social Media Hub

Обмін повідомленнями на мобільних пристроях

Дотримуйтесь цих «правил дорожнього руху», щоб захистити комунікації Компанії через канали мобільного зв'язку:

- Використовуйте схвалені Компанією інструменти** (наприклад, MS Teams, Yammer і Outlook), коли це можливо.
- Інші програми обміну повідомленнями (наприклад, WhatsApp і WeChat) не можна використовувати для ділового спілкування, **за винятком випадків, прямо дозволених вашою місцевою політикою щодо обміну мобільними повідомленнями.**
- Ніколи не використовуйте програми**, як-от Snapchat або Confide, **які автоматично видаляють повідомлення (тобто ефемерні програми для обміну повідомленнями)**, і завжди уникайте використання цієї функції в інших програмах (наприклад, WhatsApp).
- Захищайте та зберігайте всі ділові записи та комунікації на мобільних пристроях** відповідно до вашої місцевої політики обміну мобільними повідомленнями, графіків зберігання записів і відповідних юридичних вимог Компанії щодо зберігання.
- Переконайтеся, що **будь-який пристрій** (особистий або наданий Компанією), **який використовується для зв'язку в бізнес-цілях, зареєстровано в Компанії та підпадає під дію програми Компанії з мобільних послуг.**

А якщо



Яким контентом Компанії в соціальних мережах я можу поділитися та поставити лайк як працівник за межами США?

Ми одна компанія, але ми використовуємо дві корпоративні торгові марки в різних регіонах світу. Наша Компанія відома як «MSD» за межами США та Канади. Коли ви займаєтесь діяльністю у соціальних мережах, важливо використовувати правильну назву Компанії та взаємодіяти з обліковими записами соціальних мереж, використовуючи правильну назву Компанії.



Ставтеся до людей з повагою

Знання, уява та навички наших співробітників реалізують наші інновації. Як роботодавець ми прагнемо створити робоче середовище на основі довіри, інклюзії та поваги, щоб ми могли дати волю проривному мисленню та винаходам.

Різноманітність й інклюзивність

Як організація, ми підтримуємо середовище, в якому цінується різноманітність та інклюзивність, і де всі співробітники можуть повністю реалізувати свій потенціал. **Відмінності між нашими працівниками — у культурі, побуті, досвіді, здібностях, перспективах і таланті — є фундаментальною перевагою нашої глобальної Компанії.** Ми ставимося до людей **чесно та справедливо, набираємо, наймаємо, навчаємо, просуваємо по службі та платимо на основі навичок, життєвого досвіду й інших критеріїв, пов'язаних з роботою.**

Ми прагнемо розвивати різноманітне та інклюзивне середовище, збагачене **співпереживанням, повагою та психологічною безпекою.** **Це середовище дає нашим працівникам змогу відчувати цінність, повагу, повноваження та натхнення бути якнайкращими,** що приносить користь не лише нашій Компанії, а й ширшій спільноті.



Поради менеджру

Вас вважають зразком для наслідування для конструктивних дій і результатів, пов'язаних зі створенням, керівництвом й утриманням різноманітної, справедливої та інклюзивної робочої сили. Важливо, щоб ви приділяли час тому, щоб:

- **Вступати в діалог:** Прагнути зрозуміти та призупинити бажання дискутувати.
- **Перевіряти своє мислення:** Які переконання чи несвідомі упередження ви можете вважати правдою?
- **Навчатися:** Дізнаватись про життєвий досвід і погляди інших за допомогою книг, статей й інших досліджень.
- **Проявляти емпатію:** Відмовитися від суджень і залишатися відкритими та готовими включати, слухати, поважати й розуміти почуття та погляди інших.

А якщо



Що означає бути союзником?

Ми визначаємо союзника як людину, яка діє на підтримку інших, щоб підтримувати культуру інклюзії. Союзники пропонують підтримку, навіть якщо вони не належать до групи, яка безпосередньо постраждала від неінклюзивної поведінки. Кожен, незалежно від посади чи рівня відповідальності, здатний бути союзником.



Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 17: Глобальні людські ресурси
- Сторінка спільноти глобальної різноманітності та інклюзивності
- Офіс корпоративної доступності

Переслідування та дискримінація

Ми прагнемо підтримувати середовище, вільне від переслідувань і дискримінації.

Ми віримо, що повага до людей є важливою для нашої місії рятувати та покращувати життя. Ми не терпимо переслідувань, дискримінації чи залякування. Це включає будь-яку вербальну або фізичну поведінку, яка неналежним або необґрунтованим чином створює залякувальну, ворожу чи образливу робочу атмосферу та яка виникає через певні характеристики, як-от раса, стать, вік, релігія, інвалідність, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність або гендерне вираження чи будь-яка інша захищена характеристика.



Поради менеджру

Керівник, який отримує повідомлення або стає свідком поведінки, яка може бути рівнозначною дискримінації на робочому місці, переслідуванням, залякуванням або насильством, повинен негайно повідомити про це до відділу етики, відділу з юридичних питань або відділу кадрів.

Насильство на робочому місці

Ми прагнемо підтримувати середовище, вільне від усіх видів насильства на робочому місці. **Ми не будемо терпіти насильство, погрози, загрозливу чи зловмисну поведінку, залякування або будь-яку форму насильства на робочому місці з будь-якого джерела.**

А якщо



Чи прийнятно розміщувати особисті плакати у своєму особистому робочому місці?

Може бути прийнятним розмістити особистий плакат, але ви повинні враховувати зміст плаката та те, як його можуть сприйняти інші. Вам також слід пам'ятати, що певні особисті прояви в приміщеннях Компанії чи інших робочих місцях, наприклад, у вашому домашньому офісі чи домашньому робочому місці під час відеодзвінків, можуть сприйматися як образливі, залякувальні чи ворожі для колег, які мають інші переконання чи походження.



Дізнайтеся більше

- Глобальний стандарт із запобігання насильству на робочому місці
- Запобігання дискримінації, переслідуванню, насильству або цькуванню на робочому місці (США та PR)
- Регіональна політика Латинської Америки — Запобігання дискримінації, переслідуванню, насильству, цькуванню на робочому місці
- Регіональна політика Японії, Китаю, Азіатсько-Тихоокеанського регіону — запобігання дискримінації, переслідуванням і цькуванню на робочому місці
- Регіональна політика EUCAN, EEMEA — запобігання дискримінації, переслідуванню, насильству, цькуванню на робочому місці

Безпека та здоров'я на робочому місці

Ми здійснюємо свою діяльність з найвищою увагою до безпеки та здоров'я працівників і захисту населення в цілому. Ми всі відіграємо важливу роль у створенні та підтримці безпечного та відповідного робочого середовища. Кожен із нас несе відповідальність за дотримання всіх правил безпеки, політик, процедур і застосовних норм і вжиття необхідних заходів безпеки, щоб захистити себе, наших колег, наші громади та наше довкілля.

Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 14: Дотримання стандартів охорони довкілля та безпеки
- Стандарти Компанії щодо охорони довкілля, здоров'я та безпеки
- Система управління інцидентами для звітування про інциденти, пов'язані з безпекою
- Глобальна політика щодо зловживання речовинами

Ми повинні повідомляти про всі випадки, пов'язані з безпекою, а також про травми та захворювання, пов'язані з роботою. Нам також потрібно негайно виправляти небезпечну практику чи умови та вживати профілактичних заходів. Наша мета — постійно покращувати рівень безпеки. **Не забувайте зберігати ситуаційну обізнаність**, зокрема:

- ніколи не пишіть текстові повідомлення на мобільному пристрої під час прогулянки;
- тримайтеся за поручні під час ходьби по сходах або пандусах;
- носіть відповідне взуття, особливо під час негоди.

Зловживання речовинами

Вживання заборонених наркотиків, зловживання алкоголем і зловживання легальними наркотиками створюють серйозні ризики для здоров'я та безпеки на робочому місці. **Володіння, продаж або використання заборонених препаратів або перебування під впливом таких препаратів під час роботи на території Компанії, або на заходах, спонсорованих Компанією, заборонено. Подібним чином, забороняється вживання алкоголю чи легальних наркотиків під час ведення бізнесу Компанії або на заходах, спонсорованих Компанією.**

Важливо негайно доводити до відома керівництва випадки зловживання препаратами й алкоголем.

А якщо



Чи справді необхідно повідомляти про незначний інцидент чи травму? Я не хочу поставити під загрозу показники безпеки нашого підприємства.

Так. Щоб підтримувати високий рівень безпеки та прагнути до безаварійного середовища, ви повинні повідомляти про всі нещасні випадки та травми, пов'язані з роботою, незалежно від того, наскільки вони незначні, щоб допомогти визначити першопричини та усунути небезпечні дії й умови. Важливо повідомляти навіть про незначні травми, пов'язані з роботою, незначні нещасні випадки та «непередбачувані випадки», оскільки це допомагає нам визначити небезпеку та вжити заходів щодо виправлення, перш ніж станеться інша більш серйозна травма.



Поради менеджеру

Менеджери можуть бути зобов'язані проводити або брати участь у ретельному розслідуванні першопричин повідомлених інцидентів з безпекою, а також визначати та виконувати ефективні коригувальні/запобіжні дії (CAPA), щоб гарантувати запобігання подіям у майбутньому.



Дотримуйтеся соціальної відповідальності

Наші спільноти — це наші сусіди, і вони сподіваються, що ми діятимемо як соціально відповідальна компанія. Ми з гордістю підтримуємо низку програм стабільного соціального, медичного й екологічного розвитку. Ми дотримуємося всіх законів, правил і нормативних актів, що застосовуються до нашої діяльності.

Філантропія та громадські інвестиції

Наша Компанія прагне зробити позитивний внесок у покращення глобальної охорони здоров'я, сприяння освіті й вирішення важливих соціальних проблем завдяки благодійним внескам і волонтерству. **Наша Компанія інвестує свій час і ресурси, щоб покращити якість життя в громадах, в яких ми проживаємо й працюємо, і заохочує співробітників підтримувати власні спільноти за допомогою волонтерства та благодійних внесків.**

Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 19: Благодійні внески та волонтерство
- Політика волонтерства працівників
- Політика заборони настирливих прохань

Ми також прагнемо підтримувати робоче середовище, в якому співробітники не відчують тиску з боку керівництва чи колег, щоб зробити фінансові внески в організацію чи справу.

Поради менеджеру

Менеджери повинні підтримувати членів команди, які бажають стати волонтерами. Менеджери повинні переглянути можливості волонтерства разом із членами своєї команди, щоб переконатися, що діяльність відповідає політиці та вказівкам Компанії, а також звести до мінімуму будь-які потенційні перешкоди для комерційної діяльності.

А якщо



Чи можна використовувати електронну пошту Компанії чи інші електронні засоби зв'язку (наприклад, MS Teams) для інформування працівників про майбутній збір коштів або для запиту пожертвувань для певної некомерційної організації чи події?

Запити на фінансові внески або просування фінансової підтримки певної благодійної організації в усній, електронній або письмовій формі на території Компанії заборонені нашою Політикою заборони настирливих прохань.

Захист довкілля

Ми демонструємо повагу до довкілля, дотримуючись змісту та букви екологічних законів і правил у кожній юрисдикції, в якій ми працюємо. До того ж ми дотримуємося власних глобальних екологічних стандартів, які встановлюють мінімальні вимоги незалежно від того, де ми працюємо.

Поради менеджеру

Захист довкілля є відповідальністю кожного. Керівники несуть додатковий обов'язок нагадувати своїм співробітникам, включаючи контракторів, які працюють на їхніх об'єктах, про дотримання місцевих екологічних законів і правил, а також наших власних екологічних стандартів.

Екологічна стійкість

Ми враховуємо вплив нашої діяльності та прагнемо вести наш бізнес стабільно, щоб підтримувати здоров'я нашої планети та її людей. **Ми всі несемо відповідальність за збереження природних ресурсів і беремо участь у діяльності, спрямованій на зменшення споживання води, енергії й утворення відходів.**

Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 14: Дотримання стандартів охорони довкілля та безпеки
- Стандарти Компанії щодо охорони довкілля, здоров'я та безпеки

А якщо



Закони моєї країни не забороняють скидати відходи на місці. Чи можу я в такий спосіб утилізувати відходи Компанії?

Ні. Утилізація відходів має відповідати нашим екологічним стандартам. Хоча конкретні методи можуть відрізнятися залежно від типу відходів, скидання відходів на місці заборонено нашими стандартами, які застосовуються до всіх наших об'єктів. У деяких випадках наші стандарти вимагають дій, які є більш обмежувальними, ніж дозволені законами в окремих юрисдикціях.

Права людини

Ми зобов'язуємося поважати права людини, визнані в Керівних принципах ООН щодо ведення бізнесу та прав людини (UNGPs), Міжнародному біллі про права людини та Декларації Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права у сфері праці. Наші очікування щодо дотримання прав людини викладені в нашій Глобальній політиці щодо трудових відносин і прав людини.

Дізнайтеся більше

- Глобальна політика щодо трудових відносин і прав людини
- [Заява про політику щодо прав людини — MSD](#)
- [Звіт про навколишнє середовище, соціальну сферу та врядування \(ESG\) — MSD](#)

Ми уникаємо порушення прав людини наших співробітників, пацієнтів, працівників наших ланцюгів постачання, громад й інших зацікавлених сторін. Ми прагнемо запобігати та пом'якшувати несприятливий вплив на права людини, зокрема той, який може бути безпосередньо пов'язаний із нашою діяльністю або через наші ділові відносини. Ми прагнемо створити культуру, де поважаються права кожного.

У всіх наших операціях ми повинні:

- уникати спричинення або сприяння негативному впливу на права людини в усіх бізнес-активностях;
- визначати вимоги щодо дотримання прав людини нашим діловим партнерам відповідно до Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини;
- повідомляти про проблеми з правами людини;
- запобігати та пом'якшувати повторення фактичного негативного впливу на права людини та забезпечення правового захисту, якщо це необхідно.

А якщо



Постачальник, який працює з нами, зазначає, що його роботодавець не платить йому зарплату відповідно до місцевого законодавства щодо заробітної плати та не надає передбачених законом пільг. Що мені робити?

Ми очікуємо, що всі ділові партнери поважатимуть права людини та трудові права, задокументовані в нашому Кодексі поведінки бізнес-партнерів, і дотримуватимуться місцевих законів. У цьому конкретному випадку вам слід повідомити про занепокоєння на сайті msdethics.com.

Дотримання вимог щодо торгівлі

Привілей імпортувати та експортувати товари по усьому світу має вирішальне значення для досягнення нашої місії. Щоб зберегти цей привілей, ми не можемо вести справи зі сторонами, які належать до кола заборонених сторін, або в країнах під санкціями. Ми дотримуємося всіх митних правил, експортного контролю та антибойкотного законодавства.

Необхідно дотримуватися всіх внутрішніх стандартів і місцевих правил щодо імпорту, експорту та ліцензійних вимог. Треті сторони, які допомагають у торговельній діяльності (наприклад, митні брокери), повинні залучатися за письмовими контрактами та керуватися письмовими процедурами. Наявність штаб-квартири в США означає, що ми завжди дотримуємося законів США про експортний контроль і заборону бойкоту на додаток до законів інших країн. Ліцензії необхідно отримувати для товарів і технологій подвійного призначення, а також для бізнесу в країнах, які потрапили під санкції.

Ми проводимо перевірку на належність до кола заборонених сторін відповідно до державних списків, переглядаємо всіх партнерів, трансакції та платежі та керуємо необхідними ліцензіями. Закони проти бойкоту забороняють відмовлятися від ведення бізнесу з іншою країною, компанією чи особою. Оскільки антибойкотне законодавство є складним, усі такі запити слід негайно направляти до юридичного відділу.

Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 08: Глобальна торгівля
- Сайт SharePoint щодо глобальної торгівлі
- Стандарти глобальної торгівлі

А якщо



Що робити, якщо сталося торгове порушення? Які наслідки?

У межах митної юрисдикції недотримання відповідних правил може призвести до перевищення або недоплати митних зборів і податків, штрафних санкцій, збоїв у постачанні, шкоди репутації, кримінальних звинувачень і скасування експортних та імпорتنних привілеїв.



Захист інформації та ресурсів

Ми всі несемо відповідальність за захист інформації Компанії. Активи Компанії повинні належно утримуватися та використовуватися економним та ефективним способом.

Використання технологій

Очікується, що ми будемо ефективно використовувати технологічні ресурси Компанії для досягнення бізнес-цілей.

Використання належних Компанії інформаційних систем і засобів зв'язку має відповідати законам, нормативним актам і політиці Компанії.

Ми всі можемо зробити позитивний внесок у захист інформації та ресурсів нашої Компанії, практикуючи основи кібербезпеки та залишаючись пильними щодо потенційних загроз або спроб фішингу. **Ми всі несемо відповідальність за запобігання, виявлення та звітування про інциденти кібербезпеки.** Це допоможе нашій Компанії уникнути перерв у роботі та запобігти втраті або пошкодженню інформації нашої Компанії.

Встановлюйте програмне забезпечення, зокрема програми для мобільних пристроїв, лише з **перевіраних джерел**; відвідайте Центр програмного забезпечення (Software Center) на своєму ноутбучі або магазин програм Компанії (Company app store) зі свого мобільного пристрою.

Штучний інтелект (ШІ)

ШІ — це складна технологія, яка швидко розвивається, і має великий потенціал для інновацій нашої Компанії. Однак через його складність ми повинні визнати, що неправильне використання штучного інтелекту може становити ризик і завдати шкоди. **Розробляючи та впроваджуючи ШІ, ми повинні знайти баланс між потенційними вигодами та ризиками та переконатися, що він узгоджується з поглядами нашої Компанії щодо етики та чесності.** Під час участі в ініціативах, пов'язаних зі штучним інтелектом, співробітники повинні співпрацювати з експертами з відповідних предметів, а також з юридичним відділом та відділом контролю за нормативно-правовою відповідністю.

Поради менеджеру

Після того, як особа залишає Компанію, керівник зобов'язаний забрати та повернути будь-які комп'ютери, що належать Компанії, або інші пристрої й активи, а також переконатися, що доступ цієї особи до мережі Компанії було припинено. Очікується, що керівники перевірять доступні ресурси, а також за потреби проконсультуються зі своїм HR бізнес-партнером або Центром обслуговування HR (Human Resources Service Center), щоб підтвердити процедури, які можуть відрізнятися залежно від місцевих законів і правил.

А якщо



Чи можу я встановити власне програмне забезпечення на комп'ютер своєї Компанії, щоб я міг користуватися ним у неробочий час?

Ресурси Компанії, зокрема пристрої, якими керує Компанія, як-от ноутбуки, призначені лише для використання в бізнесі. До того ж лише програмне забезпечення, ліцензоване для нашої Компанії (а не для окремої особи), може бути встановлено в інформаційних системах Компанії з метою взаємодії з інформацією Компанії.

Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 13: Керування Інформацією та її захист
- Спільнота культури та обізнаності щодо інформаційної безпеки
- Розвиток етичної та відповідальної спільноти ШІ

Керування інформацією та записами

Інформація є одним із найважливіших активів нашої Компанії. Ми всі несемо відповідальність за захист, керування та контроль інформації та інтелектуальної власності Компанії протягом усіх етапів роботи. Ми також повинні пам'ятати, що зберігання інформації довше, ніж потрібно, може знизити ефективність, збільшити витрати та створити непотрібний ризик для нашої Компанії.

- **Застосуйте відповідні мітки класифікації інформації та зберігайте, захищайте та обмінюйтеся інформацією відповідно до Інструкції з класифікації інформації.**
- **Регулярно переглядайте та зберігайте записи, дотримуючись Розкладу зберігання записів Компанії та Директив щодо законного зберігання.**
- **Керуйте записами в сховищах із відповідним контролем доступу та доступністю відповідно до нормативних, правових і бізнес-вимог.**
- **Будьте пильними в громадських місцях; не обговорюйте закриту інформацію Компанії та ніколи не залишайте пристрої Компанії без нагляду.**
- **Використовуйте авторизовані інструменти Компанії, які мають відповідні засоби контролю для захисту нашої інформації від втрати або несанкціонованого доступу.**

Навіть після того, як залишимо Компанію, ми зобов'язані зберігати конфіденційність інформації Компанії та повертати всі документи та файли (включно з інформацією, що зберігається в електронному вигляді).



Поради менеджеру

Коли особа залишає Компанію або переходить на нову посаду, її керівник несе відповідальність за забезпечення того, щоб записи, створені та/чи збережені особою, продовжували керуватися відповідно до Розкладу зберігання записів та будь-яких застосовних юридичних директив щодо зберігання. Це може включати передачу права власності на записи іншому співробітнику.



Дізнайтеся більше

- Посібник щодо стандартів інформаційної безпеки
- Політика управління документацією та інформацією
- Сайт юридичних вимог щодо зберігання компанії



А якщо

Я випадково почув, як один із співробітників Компанії сказав, що вони регулярно надсилають інформацію про Компанію на свою некорпоративну електронну адресу, тому що їм легше працювати на домашньому комп'ютері. Що я повинен робити, якщо щось робити?

Ви повинні повідомити працівника, що надсилати інформацію про Компанію на його особисту електронну адресу неприйнятно. Доступ до особистої електронної пошти створює невинуватий ризик. Наша Компанія докладася всіх зусиль, щоб надати нашим співробітникам належний безпечний доступ до нашої інформації та інформаційних систем з будь-якого місця, у будь-який час, із будь-якого схваленого Компанією пристрою. Ми всі несемо відповідальність за забезпечення захисту інформації Компанії за допомогою використання лише авторизованих технологій.

Фінансове управління та точність записів

Ми несемо відповідальність бути хорошим фінансовим розпорядником активів нашої Компанії та забезпечувати точне звітування про бізнес-операції. Це включає:

- **закупівлі за цінами, що відображають справедливую ринкову вартість, а також**
- **використання активів Компанії за цільовим призначенням.**

Ми повинні **реєструвати всю фінансову інформацію повністю, точно та вчасно**. Неповне або неточне ведення записів і відсутність належного внутрішнього контролю може призвести до негативних наслідків, зокрема:

- неналежного обліку доходів або витрат;
- спотворення інформації про фінансовий стан Компанії;
- нецільового використання коштів Компанії;
- несанкціонованих схвалень за межами нашої Процедури затверджених повноважень (GoA).

Фінансові операції мають бути дозволені та зареєстровані відповідно до загальноприйнятих принципів бухгалтерського обліку (GAAP) США та законодавчих вимог. **Потрібна відповідність методам бухгалтерського обліку та нашим внутрішнім контролю, а також співпраця з внутрішніми та зовнішніми аудиторами.**



Поради менеджеру

- Виконуйте належний внутрішній контроль.
- Переконайтеся, що схвалення відповідають Процедурі затверджених політиці надання повноважень (GoA).
- Ретельно переглядайте звіти про витрати.



Дізнайтеся більше

- Корпоративна політика 9: Фінансова бездоганність
- Фінансові політики та процедури
- Сайт SharePoint щодо управління витратами співробітників

А якщо

Зараз грудень, і в нашому річному бюджеті залишилися гроші. Чи прийнятно здійснювати передплату за заходи наступного року за рахунок цього річного бюджету?

Стандарти бухгалтерського обліку зазвичай вимагають, щоб витрати реєструвалися в тому періоді, в якому вони були понесені. Якщо діяльність запланована на наступний рік, то оплата має бути віднесена до бюджету та рахунків наступного року. Питання щодо конкретних видів діяльності слід обговорити з відділом фінансів до здійснення будь-яких передплат.



Корпоративна політика

Вважайте наші корпоративні політики стандартами поведінки у відносинах із зацікавленими сторонами. Використовуйте наші політики для прийняття рішень щодня. Перегляньте наші політики, щоб отримати більше інформації та доступ до ресурсів, які допоможуть вам зробити правильний вибір для наших клієнтів, співробітників, акціонерів й інших зацікавлених сторін. І пам’ятайте, якщо місцевий закон, нормативний акт або галузевий кодекс є більш обмежувальними, дотримуйтеся більш обмежувального стандарту.

01. Безпека пацієнтів Ми прагнемо, щоб клієнти та пацієнти були впевнені в безпеці й ефективності наших продуктів.	02. Якість продукції Наші продукти постачаються, коли вони потрібні людям, які завжди можуть бути впевнені в їхній якості.	03. Дослідження Наші дослідження базуються на прагненні зберегти здоров’я людей і тварин, і підвищити якість їхнього життя.	04. Практика роботи з клієнтами, маркетинг і бізнес Ми надаємо точну й збалансовану інформацію про наші продукти та не беремо участі в діяльності, яка неналежним чином приносить користь нашим клієнтам або впливає на них.
05. Запобігання хабарництву та корупції Ми не обіцяємо, не пропонуємо, не оплачуємо, не просимо та не приймаємо жодних цінностей, що призводять до неправомірного впливу на рішення чи дії щодо нашого бізнесу.	06. Закупівлі та відносини з постачальниками Визнаючи, що наші постачальники відіграють важливу роль у досягненні нами успіху, ми встановлюємо відносини з особами, які забезпечують найкращу загальну цінність і поділяють наші зобов’язання щодо якості, ціни, доставки, обслуговування, різноманітності, репутації та етичного ведення бізнесу.	07. Антимонопольне законодавство і добросовісна конкуренція Ми конкуруємо активно, але чесно, щоб сприяти формуванню вільних ринків і здійсненню клієнтом власного вибору на основі переваг наших продуктів і послуг, а також нашої репутації для чесного й добросовісного ведення бізнесу.	08. Політика глобальної торгівлі Ми відповідально ставимося до переміщення товарів і послуг через кордони з дотриманням місцевих та міжнародних правил торгівлі, які регулюють нашу діяльність.
09. Фінансова бездоганність Як відповідальні фахівці, ми віримо, що фінансова прозорість і чесність є життєво важливими для захисту наших активів, виконання нашої місії та досягнення успіху в майбутньому, а також забезпечення довіри з боку зацікавлених сторін.	10. Конфлікти інтересів Ми визнаємо ситуації, які можуть приводити до неналежного впливу на наші ділові рішення та бізнес, розкриваємо інформацію про них і за потреби впроваджуємо засоби контролю, щоб мінімізувати ризик.	11. Торгівля на основі внутрішньої інформації Ми не вчиняємо дій, які підривають довіру з боку інвесторів, наприклад, не передаємо внутрішню інформацію, що належить нашій Компанії та її діловим партнерам, і не надаємо «порад», які можуть здійснювати неналежний вплив на рішення щодо інвестування.	12. Розкриття інформації та прозорість Ми прагнемо бути відкритими й прозоро розкривати методи своєї діяльності, щоб гарантувати довіру та впевненість із боку зацікавлених сторін.
13. Керування Інформацією та її захист Ми захищаємо інформацію та застосовуємо високі етичні стандарти щодо належного збирання, використання, контролю та захисту конфіденційної інформації нашої Компанії, а також інформації, довіреної нам іншими особами.	14. Дотримання стандартів охорони довкілля та безпеки Ми прагнемо забезпечити безпечне та здорове робоче середовище для своїх співробітників, мінімізуючи вплив нашої діяльності на довкілля та співпрацюючи з постачальниками, які поділяють наші зобов’язання щодо безпеки й охорони довкілля.	15. Повідомлення про неправомірні дії та реагування на них Ми даємо Компанії змогу реагувати на можливі неправомірні дії та захищати свою репутацію. Для цього ми повідомляємо їй, коли помічаємо чи підозрюємо неправомірні дії, і не допускаємо актів помсти проти осіб, які висловлюють занепокоєння чи надають інформацію у зв’язку з розслідуваннями.	16. Керування контрольованими речовинами Ми підтримуємо використання контрольованих речовин у належних медичних, наукових і комерційних цілях, водночас підтримуючи закриту систему розповсюдження, яка забезпечує належний контроль у зв’язку з придбанням, виробництвом, транспортуванням, зберіганням, використанням, розповсюдженням і утилізацією таких речовин.
17. Глобальні людські ресурси Ми плекаємо культуру взаємної поваги, гідності та чесності, що полягає в залученні та розвитку високоталановитих, зацікавлених і різноманітних співробітників, які демонструють високі показники продуктивності.	18. Догляд за тваринами та їхнє використання Ми гуманно ставимося до всіх тварин, які перебувають під нашою опікою, і використовуємо їх у дослідженнях лише за відсутності науково обгрунтованої альтернативи.	19. Благодійні внески та волонтерство Ми сприяємо позитивним змінам, що стосуються покращення глобальної охорони здоров’я, сприяння освіти й вирішення критично важливих соціальних проблем за допомогою благодійних внесків і підтримки волонтерської діяльності співробітників.	20. Політика конфіденційності та захисту даних Ми збираємо й обробляємо Персональні дані окремих осіб відповідно до чинних законів і нормативних актів і є повністю прозорими, коли збираємо дані щодо того, як ми будемо їх використовувати, керувати та захищати. Використання персональних даних, довірених нам, обмежується лише тими цілями, для яких вони були зібрані та для яких отримана відповідна згода.

