



קוד התנהגות

מדריך לערכים ולסטנדרטים שלנו

תוכן עניינים

7 **לוודא את בטיחות המטופל**

7 המוצרים שלנו •

7 יושר במחקר •

8 **הגנה על פרטיות ונתונים אישיים**

8 מחויבותנו לפרטיות •

8 פרטיות במקום העבודה •

9 פרטיות המטופל •

9 פרטיות מסחרית •

10 **התנהלות שמבטאת יושר**

10 ניגוד עניינים אפשרי •

10 מתנות ובידור •

11 מניעת שוחד ושחיתות •

11 בחירה ושימוש בצדדים שלישיים •

11 הגבלים עסקיים ותחרות הוגנת •

12 מסחר על סמך מידע פנים •

13 **תקשורת אחראית**

13 תקשורת כנה •

13 קיום קשר עם גורמים חיצוניים •

14 העברת מסרים ברשתות חברתיות ובנייד •

15 **יחס מכבד לאנשים**

15 גיוון והכלה •

15 אפליה והטרדה •

16 בטיחות וגיהות במקום העבודה •

17 **מילוי האחריות החברתית**

17 נדבנות והשקעה בקהילה •

17 הגנה על הסביבה •

18 זכויות אדם •

18 ציות לתקנות סחר •

19 **הגנה על מידע ומשאבים**

19 שימוש בטכנולוגיה •

20 מידע וניהול רשומות •

20 אחריות פיננסית ודיוק של רשומות •

3 **מבוא**

5 **לקבל החלטות מבוססות-ערכים**

6 **השמיעו את קולכם**

21 **מדיניות תאגידית**



קוד התנהגות

במשך למעלה ממאה שנה, האמונה בחשיבות עשיית הדבר הנכון מנחה את החברה שלנו. אנו צומחים ומתפתחים על בסיס המורשת החזקה של החדשנות שלנו, ושומרים על מחויבות איתנה לאתיקה וליושרה. אנו דוברים שפות רבות, מייצגים תרבויות רבות, ומאוחדים במטרה לספק תרופות ומוצרים פורצי דרך בכנות וביושר.



"אנו מנסים לא לשכוח אף פעם שהרפואה היא למען האנשים. זה לא בשביל הרווחים. הרווחים הם התוצאה, כשאנו זוכרים את זה, הם תמיד מגיעים."

– ג'ורג' וו. מרקוויץ, 1950

עמיתים יקרים,

כשהמטרה לשמר ולשפר את החיים בכל העולם מנחה אותנו, הערכים ואמות המידה שלנו הם מרכיב יסודי בהצלחתנו. קוד ההתנהגות שלנו והתרבות שלנו קובעים כיצד אנו מבצעים את תפקידנו, איך אנחנו מקבלים החלטות, ומה חשוב לנו בתור חברה וקהילה.

יש לנו זכות להיות בעמדה נדירה שמאפשרת לנו לגעת בחייהם של רבים – ולתת גישה לתרופות ולחיסונים שלנו באמצעות פתרונות ושיתפויות התומכים במטרה שלנו להגיע ליותר מטופלים, לקוחות ושוקים עם טיפול בר-השגה ונגיש. הצורך במה שאנו עושים, והערך שאנו יכולים לספק לחברה, ניכרים יותר מתמיד.

הנתונים האלה מופקדים ברשותנו כדי שנשתמש בהם לשיפור חייהם של מטופלים ושל משפחותיהם, וכתוצאה מכך להשפיע על קהילות שלמות ועל כל בעלי העניין שלנו ברחבי העולם. ועם האמון הזה, באה אחריות גדולה.

על מנת להשיג את האמון הזה, עלינו להמשיך לקדם את התרבות המבוססת על חשיבה ביקורתית ועל ערכים, אשר מכוונת ומעצימה את שיקול הדעת ואת ההתנהגות של כל עובד בענייני אתיקה וציות לתקנות. החברה שלנו מאוחדת בשאיפה לספק תרופות פורצות דרך וחדשנות בהוגנות וביושר.

אני מודה לכולכם על המסירות הבלתי מתפשרת שלכם לעשות את הדבר הנכון, ואני מעודד אתכם להסתמך על קוד ההתנהגות שלנו להכוונה ולהנחיה בהחלטות עסקיות יומיומיות.

תודה רבה.

רוב דייוויס
יו"ר, נשיא ומנכ"ל



הערכים שלנו

הערכים שלנו מייצגים את ליבת האופי שלנו כחברה.

הם מה שיגרום לנו לחברה להיות ראויה לאמון, והם מנחים את החלטותינו ואת הפעולות שלנו.



המטופלים במקום הראשון

לכולנו יש אחריות לספק מוצרים ושירותים איכותיים. אנו שואפים לשפר את הבריאות והרווחה של אנשים ובעלי חיים ברחבי העולם ולהרחיב את הגישה לתרופות ולחיסונים שלנו. כל המעשים שלנו חייבים להימדד ביחס לאחריות שלנו כלפי אלה שמשתמשים במוצרים שלנו או זקוקים להם.



אתיקה ויושר

אנו מחויבים לסטנדרטים הגבוהים ביותר של אתיקה ויושרה. יש לנו אחריות כלפי כל בעלי העניין שלנו: עובדים, מטופלים, לקוחות, מפיצים וספקים, בעלי מניות והקהילות שאנו משרתים בכל העולם. אנו לא מעגלים שום פינה מקצועית או אתית. האינטראקציה שלנו עם כל מגזרי החברה חייבת להיות שקופה ולבטא את אותם סטנדרטים גבוהים.



כבוד לאנשים

היכולת שלנו להגיע למצוינות תלויה ביושר של העובדים שלנו, בידע, בדמיון, במיומנות, בגיוון, בבטיחות ובעבודת הצוות שלהם. אנו פועלים ליצירת סביבה של כבוד הדדי, הכלה ואחריות אישית. אנחנו מתגמלים מסירות וביצועים, וקשובים לצרכים של העובדים ומשפחותיהם.



חדשנות ומצוינות מדעית

אנו מחויבים לסטנדרט הקפדני ביותר מבחינת חדשנות ומצוינות מדעית. את המחקר שלנו מנחה המסירות לשיפור הבריאות ואיכות החיים. אנו שואפים לזהות ולמלא את הצרכים החיוניים ביותר של מטופלים ולקוחות, באמצעות חדשנות בלתי-פוסקת בכל תחומי העסקים שלנו.

קבלת החלטות מבוססות-ערכים

קוד ההתנהגות משמש בתור מדריך עליון המבוסס על עקרונות, לערכים ולתקנים של החברה שלנו. עם זאת, אין שום קוד או אוסף של הנחיות – מפורט ככל שיהיה – שיוכל לצפות את כל הבעיות שבהן ניתקל בעבודה. אם ישנן שאלות שלא מקבלות מענה מפורש בקוד ההתנהגות, אפשר לפנות לדף 'קבלת החלטות מבוססות-ערכים' להכוונה בקבלת החלטות.

למנהלים יש אחריות מיוחדת להנהיג ביושר ולטפח תרבות שמבטאת את אותן התנהגויות אשר הערכים והתקנים שלנו מגלמים.

טיפים למנהלים

- צריך ליצור סביבה שבה עובדים מרגישים בנוח לדבר, מאתגרים את הסטטוס קוו, ודנים בגלוי על סוגיות.
- יש לספק פיקוח, לקחת חלק בחונכות ולעודד אותה ולתת דוגמה אישית לתודעת צמיחה.
- יש לוודא שכל חברי הצוות משלימים בזמן את אימוני החובה שלהם בנושאי אתיקה וציות לתקנות.
- יש לוודא שכולם לוקחים אחריות אישית, ואין לקבל שום התנהגות בלתי הולמת, לא אתית או בלתי חוקית.

נא לעיין בטיפים למנהלים המופיעים בקוד, שמדגישים את תחומי האחריות הנוספים של המנהלים.

קוד ההתנהגות וכל המדיניות של החברה חלים על כל מי שמעורב בפעילות עסקית מטעם החברה שלנו, בעת הטיפול בענייני החברה.

הפרת הקוד עלולה לגרום פעולות מתקנות ומניעתיות, ובמקרים מסוימים עשויה להוביל להליכי משמעת, גם סיום העסקה.

לקבל החלטות מבוססות- ערכים

בחברה גדולה ומורכבת כמו שלנו, בלתי אפשרי לכתוב כללים שיכסו כל מצב אפשרי.



הרבה מההחלטות הן החלטות פשוטות, שבהן אפשר לטפל באמצעות הקוד והמדיניות שלנו, אולם יש החלטות אחרות הנמצאות בשטח אפור, ואז עלינו להפעיל שיקול דעת. במקרים אלה, אסור להיכנע ללחץ ולקבל החלטה פזיזה. יש לשקול בקפידה את השלכות מעשיכם.

תשאלו את עצמכם...

האם ההתנהגות או החלטה שלי פוגעת במישהו או במשהו?

תזכורות חשובות:

- בתקשורת על המוצרים והשירותים שלנו, יש לשמור על יושר ולהימנע מהטעיה.
- אין לעקוף נהלים של ייצור, מעבדה או בטיחות.
- גיוון והכלה מעניקים לנו יתרון תחרותי.
- יש להתייחס לעובדים בכבוד ובהוקרה.
- יש לכבד את פרטיות הלקוחות שלנו, העמיתים שלנו ושאר בעלי העניין.

האם ההתנהגות שלי תפר את אמון הלקוחות, המטופלים, בעלי המניות או בעלי עניין אחרים?

תזכורות חשובות:

- עלינו להיות כנים ומדויקים במה שאנו אומרים על המוצרים והשירותים שלנו.
- יש לפעול באופן שמבטא אחריות כלפי המשאבים והנכסים של החברה.
- צריך להיות הוגנים ושקופים בהתנהלות העסקית.
- אסור לזייף מסמכים של החברה או לגנוב מהחברה.
- יש לדווח על ניגודי עניינים אפשריים ולמנוע מצבים שעלולים להשפיע על היכולת שלכם לקבל באופן אובייקטיבי החלטות של החברה.

האם אני מוכן/ה לשאת באחריות אישית על החלטה או על הפעולה, אם יופיעו בתקשורת?

תזכורות חשובות:

- יש למלא את ההתחייבויות שלנו ללקוחות, לעמיתים ולשאר בעלי העניין של החברה.
- צריך לקחת אחריות על המעשים שלנו, ולדעת להסביר אותם.
- צריך לקבל החלטות ולנקוט פעולות שלא היו מביכות אותנו או את החברה, לו היו מתפרסמות בתקשורת.

האם ידוע לי בוודאות שהפעולה המוצעת שלי תואמת את לשון המדיניות של החברה ואת הרוח שלה, ואת הלשון והרוח של החוקים והתקנות החלים?

תזכורות חשובות:

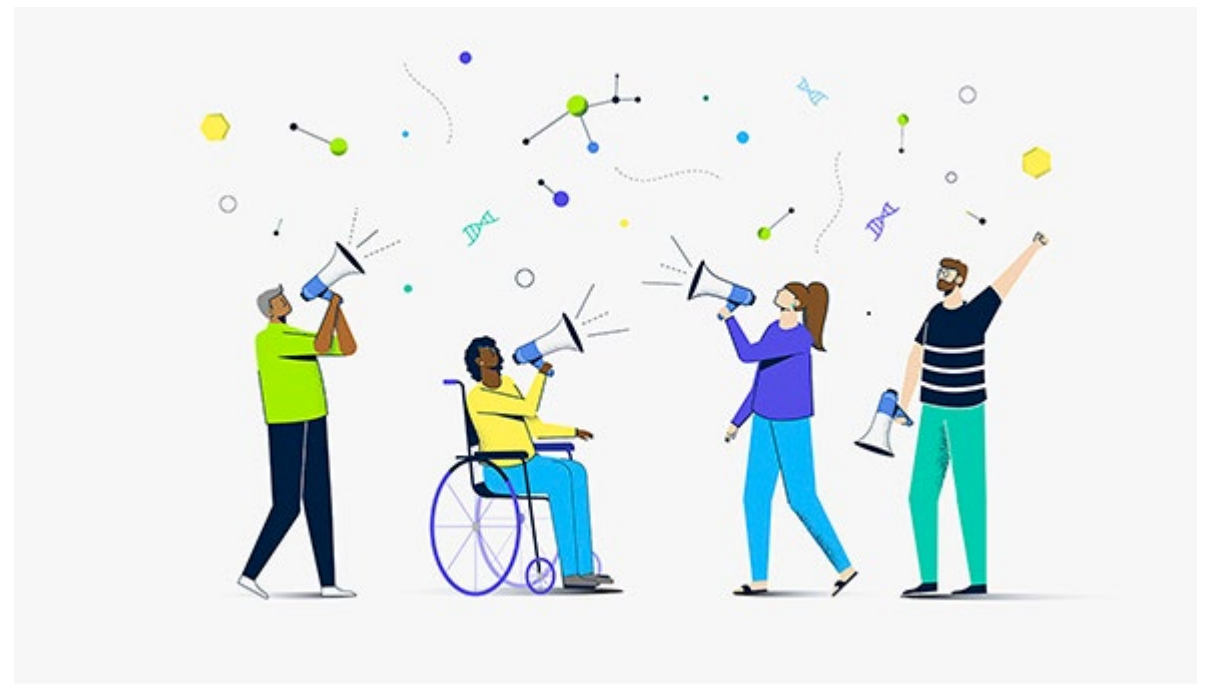
- לפני שנוקטים בפעולה, יש לבדוק את המדיניות או את הנוהל הרלוונטיים.
- אם לא בטוחים, צריך לשאול את המנהל.
- אפשר גם לשאול את משרד האתיקה או גורם אחר בחברה, למשל צוות הציות, הצוות המשפטי או משאבי אנוש.

אם עדיין אינכם בטוחים מה לעשות, השמיעו את קולכם באתר msdethics.com.

השמיעו את קולכם

החברה שלנו מצפה מאיתנו ומעצימה אותנו להתבטא ולשמור על פתיחות. אנו יכולים לבטא את השקפותינו, לקחת חלק בדיונים בריאים ולעודד סקרנות, על מנת לאתגר רעיונות והחלטות כדי להשיג תוצאות טובות יותר. אנו גם אמורים להתבטא אם נתקלנו בהתנהגות שעלולה להפר את קוד התנהגות או את המדיניות של החברה. ככל שמדווחים מוקדם יותר, כך עולה הסיכוי שהחברה תוכל לפעול כדי למנוע התפתחות נוספת של בעיות אפשריות.

השמיעו את קולכם באתר msdethics.com



חשוב להשמיע קול

יש קשר בין השמעת קול לבין תרבות חיובית של אתיקה ויושר, שבתורה נותנת מגוון יתרונות, כמו:

- טיפוח סביבת עבודה תומכת ופרודוקטיבית יותר על ידי טיפול בהתנהגות בלתי-הולמת במקום העבודה.
- עזרה בשמירה על המוניטין שלנו, על ידי פתרון פנימי של דיווח על התנהגות בלתי-הולמת, לפני שהחשש יפוך לבעיה גדולה יותר.

איך להשמיע קול

אפשר להביע כל חשש להתנהגות אפשרית בלתי-הולמת מול **מנהל, משאבי אנוש, צוות אבטחה גלובלי, הצוות המשפטי, צוות הציאות או משרד האתיקה.**



מה אם

אני חושד/ת שבמחלקתי אירעה התנהגות בלתי הולמת, אולם אין לי כל העובדות שצריך כדי להוכיח זאת. האם עליי לדווח על כך או לחכות שיהיה לי יותר מידע?

יש להעלות את החשש שלכם, גם אם עדיין אין לכם כל המידע. יש לספק כמה שיותר מידע, כדי שניציגי החברה המתאימים יוכלו לברר את העניין. אין לנסות לנהל את החקירה בעצמך, במקום זאת, יש לבטא את חששותיך מבעוד מועד בפני המקור המתאים.

כלי Speak Up באתר msdethics.com הוא עוד ערוץ חסוי ואנונימי שבו ניתן להעלות חששות בפני החברה. הוא זמין 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע, ומאפשר לדווח בכמה שפות שונות. כלי Speak Up מנוהל על ידי ספק צד שלישי. כשעובדים מדווחים על חשש באמצעות כלי Speak Up באתר msdethics.com, הם יכולים להישאר בעילום שם, כשהחוק מתיר זאת. עם זאת, אנו מעודדים עובדים להזדהות, כדי להקל על התקשורת.

באתר msdethics.com עובדים יכולים למצוא את מספר הטלפון המקומי להתקשרות חנים, שבו אפשר לשוחח עם נציג שיתעד את פרטי החשש. לחלופין, עובדים יכולים להשתמש באפשרות הנוחה באינטרנט, אם הם מעדיפים. המידע הניתן דרך כלי הדיבור החופשי ב-msdethics.com יועבר למשרד האתיקה, והנציג המתאים של החברה ימשיך את הטיפול מול העובד.

בירור התנהגות אפשרית בלתי-הולמת

מניעת התנכלות

התנכלות במקום העבודה פוגעת בתרבות האתית שלנו, ומסכנת את החברה בכך שהיא גורמת נזק גופני או רשמי לאנשים, פוגעת במורל של צוותים, ו/או משבשת את הפרודוקטיביות במקום העבודה.

לא נקבל התנכלות כלפי אף אחד משום שהעלה, בתום לב, בעיה או חשש, או משום שהביא לתשומת לב ההנהלה סוגיות חשובות של מקום העבודה או העסק. לא נקבל גם התנכלות כלפי עובדים או אנשים אחרים משום שסיפקו מידע בקשר לבדיקה.

אנו מתייחסים בחומרה לתלונות על התנכלות: כל מי שיתגלה כי התנכל יתחייב לשינוי משמעותיים, עד כדי פיטורין. **אם לדעתכם יש התנכלות לכם או למישהו שאתם מכירים, עליכם לדווח על כך מיד.**

בכל ערוץ שבחרים, החשש שלכם יעבור אותו תהליך של בירור. החברה שלנו מתייחסת ברצינות לכל טענה על התנהגות בלתי הולמת. אנו נבדוק בסודיות את כל הדיווחים על התנהגות בלתי הולמת לכאורה, כדי לברר האם מדובר בהפרה של חוק, תקנה, מדיניות או נוהל כאלה או אחרים.

- **במהלך הבדיקה**, החוקר ייצור קשר עם מי שדיווח, כדי לבקש מידע נוסף, אם ידרש.
- **בסיום הבדיקה**, מי שדיווח יקבל הודעה על השלמת הבדיקה.

סודיות

כשבדקים התנהגות אפשרית בלתי-הולמת, החוקרים שלנו יעשו כל מאמץ סביר כדי לשמור על זהותכם בסוד. אולם, כדי לסייע בשמירה על סודיות, חובה לנהוג בדיסקרטיות ולהימנע מלשוחח על החשש עם עמיתים או חברים לעבודה.

טיפים למנהלים

למנהלים יש אחריות מיוחדת לעידוד עובדים לתקשר בגלוי על בעיות במקום העבודה וליצור סביבה שמקבלת בברכה דיון על בעיות אלה.

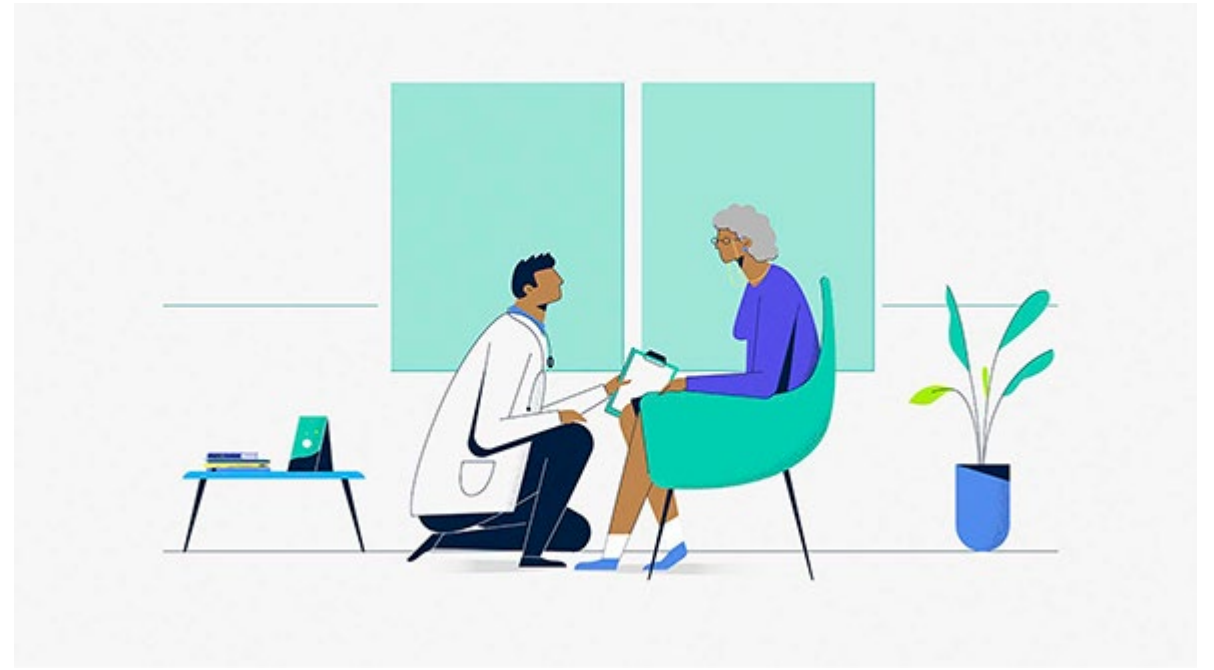
- יש להסביר לצוות שלכם את חשיבות הדיווח, ולהגדיל את ההזדמנויות לקבל משוב והשקפות מהצוות באמצעות נקודות מגע סדירות.
- יש לעדכן את משרד האתיקה, הציאות, החוק או משאבי האנוש בכל חשש בנושאי ציות שהובא לתשומת לבכם. אין לנהל בדיקה עצמאית משלכם.
- יש לוודא כי עובדים המעלים חששות, או שנותרים מידע הקשור לבדיקה, מוגנים מפני התנכלות.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 15: דיווח על התנהגות בלתי הולמת ומענה לה

לוודא את בטיחות המטופל

כל יום, המוצרים שלנו נוגעים בחיים. עבורנו, היכולת לשרת מטופלים שיוכלו ליהנות משימוש נכון במוצרים שלנו היא זכות וערך. לעיתים קרובות, הדרך לתגלית אינה ברורה, וכשאנו פועלים ללא הרף למצוא פתרונות, אנו מתמקדים באתיקה, ביושר ובאנשים, בכל דבר שאנו עושים.



המוצרים שלנו

אנו מחויבים לקיים את דרישות הרגולציה או להתעלות עליהן בנושאי מחקר, פיתוח, ייצור, אריזה, בדיקה, אספקה, שיווק, שימוש וניטור של המוצרים שלנו.



מה אם

במסיבה, אחד האורחים סיפר לי על תופעת לוואי שלילית שהייתה להם עם אחד המוצרים שלנו לרפואה אנושית. העבודה שלי היא בבריאות בעלי חיים; האם באמת עליי לדווח על כך לחברה?

כן. לא משנה באיזו חטיבה או תחום תפקודי אתם עובדים; חובה לדווח מיד על התקרית, לא יאוחר מיום עסקים אחד או משלושה ימים קלנדריים, הקצר מבין השניים, מתאריך קבלת המידע. למען בטיחותם של המטופלים והציות לסוכנויות הרגולציה, עלינו לדעת על כל תופעת לוואי שדווחה.

דיווח על תופעות לוואי, תלונות על איכות המוצר ומידע אחר לדיווח

לכולנו יש תפקיד במילוי ההתחייבויות של החברה. אחריות חשובה במיוחד שלנו היא ליידע את החברה על כל תופעת לוואי שלילית (AE), תלונות על איכות המוצר (PQC) או מידע אחר לדיווח בנוגע לשימוש במוצרי הרפואה שלנו לבני אדם ולבעלי חיים.

יש לדווח על כל AE, PQC או מידע אחר המיועד לדיווח – ללא תלות במקורם – מיד, אך לא יאוחר מיום עסקים אחד או משלושה ימים קלנדריים, הקצר מבין השניים, מתאריך קבלת המידע.

בנוסף, יש לוודא כי האנשים או החברות הרלוונטיים שמבצעים את העבודה מטעם החברה שלנו יודיעו לחברה שלנו מיד, או לפי התנאים שנקבעו בחוזים שלהם, כאשר נודע להם על כל AE, PQC או מידע אחר המיועד לדיווח בנוגע לשימוש במוצרים שלנו.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 01: דיווח על חששות הנוגעים לבטיחות המטופלים ומתן תגובה להן
- מדיניות ארגונית 02: איכות המוצר
- מערכת הקליטה הגלובלית של אנשי קשר (DPOC)
- תלונות על איכות של מוצרי בריאות לבעלי חיים



מה אם

ניסוי קליני שהחברה שלנו ערכה נתן תוצאות לא מרשימות במיוחד. האם עלינו לפרסם את התוצאות?

כן. החברה שלנו מחויבת לדיווח בזמן על תוצאות של ניסויים קליניים, ללא קשר לתוצאה. עלינו לשמור על תקשורת הוגנת, פתוחה ויעילה, פנימית וחיצונית. אנו מפרסמים את המחקר שלנו בשקיפות כדי למלא מחויבויות גלובליות בנושא שקיפות המידע.

ניסויים קליניים מודדים את הבטיחות והיעילות של המוצרים שלנו. לפיכך, יש חשיבות מכרעת לכך שגנרור ניסויים קליניים בהקפדה על היושרה של הנתונים הקליניים, כמו גם על בריאותם ובטיחותם של המשתתפים, תוך קידום האינטרסים של המדע והחברה הכללית.

אנו מחויבים לבצע כל מחקר בבעלי חיים באופן אתי ואחראי, ולהשתמש בבעלי חיים רק כאשר אין חלופה מדעית תקפה. כאשר יש באחריותנו בעלי חיים, אנו דואגים לרווחתם, ונוהגים בהם בצורה הומאנית.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 03: מחקר
- מדיניות ארגונית 18: שימוש וטיפול בבעלי חיים

יושר במחקר

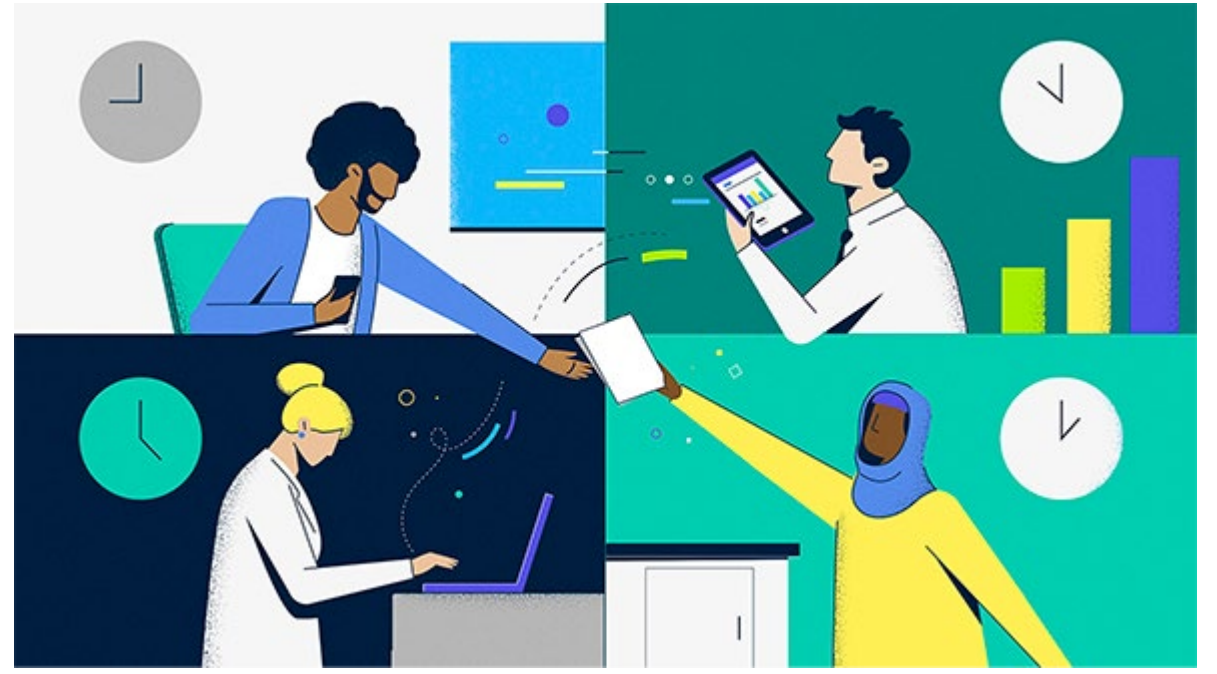
היושר במחקר הוא מרכיב יסוד בתגליות המדעיות שלנו. מכיוון שאנו שואפים לפתח מוצרים חדשניים אשר מצילים ומשפרים חיים בכל העולם, עלינו לזכור תמיד שהעבודה שאנו עושים, או מפקחים עליה, עשויה לחולל שינוי אמיתי בחייהם של המטופלים המשתמשים בתרופות ובחיסונים שלנו, ושיש לנו אחריות על התכנון, הביצוע והתיעוד של המחקר שלנו, לפי אמות המידה האתיות הקפדניות ביותר.

בכל הפעולות שלנו, אנו מחויבים לקיים את תקני התעשייה או להתעלות עליהם, כגון נהלים קליניים מומלצים, נוהלי מעבדה מומלצים ונוהלי ייצור מומלצים.

אנו עורכים מחקר בסיסי ביושר מדעי, כדי להבטיח אובייקטיביות, יכולת שחזור ובהירות. כאשר מדווחים על תוצאות, עלינו לנהוג ביושר אינטלקטואלי ולפעול בזמן, באחריות אישית ובשקיפות.

הגנה על פרטיות ונתונים אישיים

אנו מכבדים את הפרטיות של כל אלה שאיתם אנו עושים עסקים. בכלל זה המטופלים שלנו, הלקוחות, המשתתפים בניסויים הקליניים, הספקים והעובדים שלנו.



מחויבותנו לפרטיות

אנו מחויבים לכבד את פרטיותם של האנשים שמפקידי בחזקתנו את המידע האישי שלהם, ומחויבים להגן על פרטיותם, כזכות אנוש בסיסית. מחויבות זו מכסה הכול, מהנקודה שבה אנו אוספים או מקבלים מידע אישי, האופן שבו אנו משתמשים בו ומנהלים אותו בפעילותנו, ועד הנקודה שבה אנו מחזירים או מוחקים את הנתונים כאשר אין בהם יותר צורך. לכולנו יש אחריות להבטיח הגנה וניהול נאותים של כל הנתונים האישיים שבהם אנו מטפלים, בעת מילוי האחריות שלנו מטעם החברה.

פרטיות במקום העבודה

המחויבות שלנו לפרטיות מתחילה בכיבוד הזכות לפרטיות בעבודה של כל מי שנמצא בכל שלב במחזור החיים של העבודה – בכלל זה מועמדים אפשריים ופעילים לעבודה, עובדים ועובדים חיצוניים וגם עובדים לשעבר ופורשים.

לכל העובדים יש אחריות להגנה על הנתונים האישיים של עמיתים לעבודה, ומדובר בביטוי חיוני של האמון והכבוד שלנו זה לזה. אנו חייבים להגן על נתונים של עמיתים שאליהם יש לנו גישה במסגרת התפקידיים שלנו בעבודה, על-ידי הגדרת המטרה שלשמה הנתונים האישיים נאספים, ושלשמה משתמשים בהם בתהליכים שלנו, ועל-ידי צמצום השיתוף והשימוש באותם נתונים אך ורק למה שנחוץ למטרה זו. אנו חייבים להגן על נתונים אישיים בעת העברתם בין המערכות שלנו לבין המיקומים שלנו.

התוכנית שלנו מבוססת על ארבעת ערכי הפרטיות, שנתנים יסוד למעורבות אחריות, לאינטראקציה אחריות ולשימוש אחראי במידע על אנשים:

- **כיבוד ציפיות הפרטיות של הפרט;**
- **בנייה ושימור של אמון;**
- **מניעת פגיעה בפרטיות; וכן**
- **מילוי לשון החוק ורוח החוק ברחבי העולם בנושאי פרטיות והגנה על נתונים.**

אנו מחלקים לשלוש קטגוריות את האמצעים שלנו להגנה על פרטיות: פרטיות במקום העבודה, פרטיות מסחרית ופרטיות המטופל.

החברה שלנו מטמיעה תהליכי כוח-אדם רבים כדי לעזור לנו להגשים את פוטנציאל הביצועים הגבוה ביותר, ועלינו למלא את חלקנו בהגנה על פרטיותם של האנשים שהנתונים שלהם מניעים את אותם תהליכים במקום העבודה.

מה אם

במחלקתי מתפרסמים מדי חודש ימי ההולדת של העובדים. האם אנו יכולים להמשיך לעשות זאת?

כן. מותר לפרסם ימי הולדת, בתנאי שלא מציינים את שנת הלידה של העובד, ושהעובד נתן את הסכמתו לפני הגילוי. העובד זכאי גם לשנות את החלטת ההסכמה המקורית שלו ולהתנגד לפרסום של מידע זה בעתיד.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 20: פרטיות והגנה על נתונים ברמה הגלובלית/פרטיות והגנה על נתונים ברמה הגלובלית
- [הצהרות הפרטיות של החברה](#)
- מרכז הפרטיות של משרד הפרטיות הגלובלי

טיפים למנהלים

יש להכיר את התהליכים המשתמשים בנתונים אישיים של כוח אדם שבתחום אחריותכם, ולדון באותם תהליכים עם אחראי הפרטיות שלכם.

מידע נוסף

- מדיניות גלובלית 20.1: פרטיות במקום העבודה
- אזור הפרטיות במקום העבודה של מרכז הפרטיות
- מדריך להערכת ההשפעה על פרטיות

פרטיות המטופל

היקף הפרטיות של המטופל כולל את האנשים שאיתם יש לנו אינטראקציה במסגרת הניסויים הקליניים שלנו, המחקר והמחקרים התצפיתיים, בכל המקרים הבאים:

- מטופל,
- בן משפחה/מטפל, או
- איש רפואה

טיפים למנהלים

יש להכיר את התהליכים המשתמשים בנתונים אישיים של מטופלים שבתחום אחריותכם, ולדון באותם תהליכים עם אחראי הפרטיות שלכם.

פרטיות מסחרית

הפרטיות המסחרית מכסה את האנשים שאיתם יש לנו אינטראקציה בפעילותנו המסחרית, למשל: אנשי רפואה, לקוחות, ספקי שירותים ומפיצים.

נתונים אישיים שייאספו בהקשר המסחרי נשארים כפופים לאמצעי ההגנה על נתונים, אך לא באותה מידה כמו נתונים רפואיים אישיים.

אנו נוהגים בהתאם במידע אישי מסחרי זה, ומאזנים בין אותם אמצעי הגנה לבין הצרכים התפעוליים הלגיטימיים של החברה והציפיות הסבירות לשימוש באותם נתונים, מצד האנשים שמספקים לנו את הנתונים האישיים שלהם.

אנו מנהלים את הניסויים הקליניים, המחקר ומחקרי התצפית שלנו באופן אתי, לפי שיטות העבודה הבינלאומיות המוכרות והמומלצות ולפי כל הדרישות הרלוונטיות להגנה על הנתונים. כאשר הדבר כרוך בנתונים רפואיים אישיים, אנו מיישמים הגנות נוספות כדי להגן עליהם. לעיתים קרובות, התהליך כולל פסאודונימיזציה, הנקראת גם "Key-coding", כדי להסיר את כל השמות העשויים לזהות בנפרד את נושא מחקר המשתתף.

מידע נוסף

- מדיניות הפרטיות של נתוני MRL
- הודעת פרטיות עבור מטופלים, צרכנים ומטפלים בארה"ב בהודעת פרטיות עבור מטופלים, צרכנים ומטפלים בארה"ב
- אזור המחקר במרכז הפרטיות

מה אם



אנו מביאים ספק צד שלישי שינהל תהליך מסוים, הכולל גישה לנתונים אישיים של מטופלים. כיצד נוודא שהספק יבין ויקיים את התהליכים והדרישות שלנו לפרטיות הנתונים?

אפשר לעבוד מול הממונה על הפרטיות שלכם או משרד הפרטיות הגלובלי כדי לוודא שמירה על רמה נאותה של אבטחה. בכלל זה יודא השלמה של ההערכה של השפעת הפרטיות והערכת הפרטיות של הספק (SPA ו-PIA), וכן יודא שהחזרה עם הספק כולל את הנוסח והסעיפים המתאימים מבחינת פרטיות.

טיפים למנהלים

יש להכיר את התהליכים המשתמשים בנתונים אישיים מסחריים שבתחום אחריותכם, ולדון באותם תהליכים עם אחראי הפרטיות שלכם.

מידע נוסף

- הודעת פרטיות לאנשי רפואה
- האזור המסחרי במרכז הפרטיות

מה אם



אני רוצה שהלקוחות שלי יקבלו את החדשות והעדכונים הכי עדכניים על החברה שלנו, דרך הידיעונים שלנו. האם אוכל להוסיף את כתובות הדוא"ל של הלקוחות שלי כמנויים לידיעון?

אסור לרשום לקוחות לשום ידיעון או מסרים שיווקיים, אלא אם הם הביעו במפורש את הסכמתם לקבל את אותם מסרים.

התנהלות שמבטאת יושר

אנו מאמינים בתחרות על בסיס איכות המוצרים שלנו. יש לוודא שהאינטראקציה עם לקוחות, רגולטורים ושאר בעלי העניין היא אינטראקציה שמבטאת יושר ושיקול דעת נכון, ולהימנע מהתנהגות פסולה, אפילו לכאורה.



ניגוד עניינים אפשרי

ניגוד עניינים אפשרי הוא כל פעילות, אינטרס או קשר חיצוניים, שעלולים ליצור, בפועל או לכאורה, מניע שיגרום לכם לקבל החלטה שאינה משרתת את טובתה של החברה שלנו.

לדוגמה:

- תעסוקה מחוץ לחברה.
- עניין פיננסי חיצוני משמעותי.
- כהונה בדירקטוריון חיצוני.
- ניסיון להיבחר למשרה או לתפקיד פוליטיים, או כהונה בהם.
- קשר אישי קרוב עם אנשים בעלי זיקה לבעלי עניין של החברה שלנו (למשל, לקוח).
- נתינה ו/או קבלה של מתנות.

דיווח ושקיפות הם המפתח לטיפול בניגודי עניינים אפשריים, והם מתחילים בדיון עם המנהל שלכם. לעיתים קרובות, די בדיווח גרידא על ניגוד העניינים האפשרי; אבל במקרים מסוימים, יש צורך בבקורות נוספות להגנה עליכם ועל החברה שלנו.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 10: ניגודי עניינים
- דף משאבים בנושא ניגודי עניינים אפשריים

מתנות ובידור

נתינה וקבלת מתנות יוצרות ניגוד עניינים אפשרי, משום שהן עשויות להשפיע, בפועל או לכאורה, על קבלת החלטות עסקיות. אנו רוצים לוודא כי ההחלטות העסקיות שלנו מבוססות על טובתה של החברה – ולא על הערך של המתנות – ואנו חייבים להימנע מהתנהגות פסולה, אפילו לכאורה.

- נתינה של דבר מה בעל ערך ללקוח או לספק, במטרה לזכות בפעילות עסקית או לשמר אותה, מעלה חששות חמורים מבחינה חוקית, והיא אסורה.
- בדרך כלל, לא מומלץ לקבל מתנות מספקים או מספקים אפשריים. עובדים לא אמורים לעולם לקבל מתנות מלקוחות עיניים או יקרות או כסף מזומן במתנה.

במרבית המדינות, הלקוחות הרופאים של החברה שלנו נחשבים כפקידי ממשל. מסיבה זו, מתן הטבות (לדוגמה, ארוחות, אירוח, כיבודים) לפקידי ממשל מצריך הערכה נוספת, על מנת להבטיח כי לא יינתן תשלום או הטבה בלתי הולמים.

גיוס קרובי משפחה וחברים

למרות שאנו מעודדים עובדים להפנות קרובי משפחה וחברים למשרות פתוחות, לא ניתן יחס מועדף למועמדים שהם בני משפחה או חברים של עובדינו. אנו מקבלים אנשים לעבודה על סמך התאמתם של המועמדים למשרה הפתוחה.

כדי להבטיח אובייקטיביות ולמנוע ניגודי עניינים אפשריים, לעובדים לא תהיה השפעה ישירה או עקיפה על השכר, הערכת הביצועים או הקידום של אף אחד שיש להם קשר אישי קרוב איתו (לרבות משוב עמיתים).

פעילויות פוליטיות

אנו לא משפיעים באופן בלתי-הוגן או בלתי-חוקי על התהליך הפוליטי בקהילות שבהן אנו פועלים. בשל המורכבות והמגוון של החוקים והתקנות המסדירים פעילויות פוליטיות של תאגידים, תרומות פוליטיות מטעם החברה שלנו יכולות להיעשות רק עם אישור מוקדם של המחלקה המשפטית.

כאזרחים פרטיים, אנו עשויים להשתתף בתהליך הפוליטי, בכלל זה תרומות למועמדים או למפלגות שלהם נבחר לתרום. עם זאת, אסור לנו להשתמש בזמן, ברכוש או במשאבים של החברה לפעילותנו הפוליטית האישית.

מה אם



ספק אפשרי הזמין אותי להצטרף אליו באירוע ספורט מקצועי. האם אוכל להצטרף?

ככל הנראה לא. אנו לא מעודדים ספקים (או ספקים אפשריים) להציע מתנות או בידור, ולעולם לא נקבל מתנות בעלות ערך מופרז או מתנות המיועדות (בפועל או לכאורה) להשפיע על החלטות עסקיות. משום שאירועי ספורט מקצועיים עשויים להיות יקרים ואקסקלוסיביים ולהיחשב מופרזים בערכם, ומשום שההזמנה עשויה להיחשב כניסיון להשפיע על החלטה להשתמש בספק זה בעתיד, לא צריך להשתתף.

טיפים למנהלים



למנהלים יש אחריות אישית לדיון על ניגודי עניינים אפשריים ועל הבקורות הקשורות מול עובדיהם, לתייעוד שלהם ולניטור שוטף שלהם.

מה אם



לכבוד החגים, ספק מעוניין להזמין את כל המחלקה שלי לארוחת צהריים. האם זה ראוי?

זה לא יהיה ראוי. אנו עשויים לקבל ארוחות מדי פעם כאמצעי לבניית קשרים עסקיים כשרים. עם זאת, אנו לא צריכים לקבל הזמנות לארוחות או לבילויים העשויים להיתפס כניסיון להשפיע באופן בלתי ראוי על ההחלטות העסקיות שלנו. תפיסה כזו עשויה להתפתח אם ספק חיצוני מארח כך מחלקה. אם לדעתכם יש מקום לאישור חריג, יש לדון בהזמנה עם המנהל שלכם או עם משרד האתיקה והציות.

טיפים למנהלים



המנהלים והצוותים שלהם צריכים לחפש הזדמנויות להודיע לספקים ולגורמים חיצוניים על התקנים שלנו בנושאי מתן מתנות, לפני הצעה של מתנות, למשל, בתחילת הקשר העסקי ולפני תקופת המתנות בחגים.

מניעת שוחד ושחיתות

אסור לנו להבטיח, להציע, לשלם, לבקש או לקבל שום דבר בעל ערך בכוונה להשיג או לשמר פעילות עסקית או כל יתרון תחרותי בלתי הוגן, או כדי להשפיע באופן בלתי-הולם על החלטות ממשלתיות. אנו אמורים להתנהל באופן שמפגין רמה גבוהה של יושר בכל האינטראקציות העסקיות שלנו.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 05: מניעת שוחד ושחיתות
- תקן גלובלי לאינטראקציה עם אנשי רפואה ופקידי ממשל אחרים מחוץ לארה"ב
- תקן לבדיקת נאותות של צד שלישי
- משרד התוכנית למניעת שוחד ושחיתות

מה אם



אני לא בטוח/ה אם פעילות מסוימת שאני מארגן/ת, בתמיכתו של גורם חיצוני, עשויה לכלול פקידי ממשל שאינם של ארה"ב. מה עלי לעשות?

בתור התחלה, יש לבדוק את מדיניות החברה 05 ואת התקן הגלובלי שלנו לבדיקת נאותות של גורמים חיצוניים, כדי להבין את ההגדרה של פקיד ממשל ואת סוגי המעורבות והפעילות שעשויים לכלול אינטראקציה עם פקידי ממשל. אם עדיין יש לכם שאלות לאחר שעיינתם במדיניות ובתקן, יש להתייעץ עם הצוות המשפטי המקומי, עם צוות הציות המקומי או עם צוות ECO למניעת שוחד ושחיתות.

בחירה ושימוש בצדדים שלישיים

החברה שלנו מחויבת לתקני האתיקה הקפדניים ביותר, כדי לעזור ולמקסם בטווח הארוך את הקיימות של העסק שלנו ושל הקהילות שבהן אנו פועלים. אנו שואפים לפעילות עסקית עם גורמים חיצוניים החולקים את מחויבותנו לתקן אתי קפדני ולהתנהלות אחראית ואיתית.

אנו מקיימים נוהלי מיקור קפדניים, על מנת להבטיח שגורמים חיצוניים מקבלים הזדמנות הוגנת, פתוחה ושוויונית לעבודה עם החברה שלנו, ושהגורמים החיצוניים נבחרים על סמך הערך הכולל שהם מספקים לחברה שלנו ועל סמך יכולת הביצוע שלהם. אנו מסבירים בבירור את הציפייה שלנו לכך שכל הגורמים החיצוניים יקיימו את קוד ההתנהלות לשותפים העסקיים של החברה שלנו, ושימלאו את הציפיות שלנו מבחינת ביצועי ספקים.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 06: קשרי רכש וספקים
- קוד ההתנהלות לשותפים עסקיים – MSD

חשוב לזכור:

- כשמגייסים גורמים חיצוניים שיעבדו עבורנו, יש לקיים את הליכי בדיקת הנאותות, להגדיר ציפיות ברורות ולנטר באופן פעיל את העבודה של אותו גורם חיצוני.
- אין להתעלם משום פעילות שעשויה ללמד על שוחד או על השפעה בלתי ראויה.
- יש לקיים לא רק את לשונם של תקני החברה ומדיניותה ושל החוקים והתקנות החלים בשוק שבה אנו עושים עסקים, אלא גם את רוחם.
- יש להכיר את התהליכים הפרטניים שחובה להשלים לפני עבודה מול פקידי ממשל או תשלום להם או לפני עבודה עם גורמים חיצוניים לאינטראקציה עם פקידי ממשל מטעם החברה שלנו.
- בכל שאלה או חשש, יש לפנות לקבלת עזרה.

מה אם



גורם חיצוני שאל אם עליו לקיים את קוד ההתנהלות של החברה שלנו לשותפים עסקיים. מה עלי לעשות?

עליכם להסביר לו שאנו מצפים מכל הגורמים החיצוניים שמולם אנו עובדים לקיים את כל התקנות החלות וכן לכבד ולקיים את העקרונות המופיעים בקוד ההתנהלות שלנו לשותפים עסקיים. אנו משתמשים בקוד ההתנהלות השותפים העסקיים שלנו כדי להסביר את הציפיות שלנו מבחינת זכויות האדם, עובדים ותעסוקה, גיהות, בטיחות וסביבה והתנהלות עסקית אתית.

הגבלים עסקיים ותחרות הוגנת

אנו מתחרים בהסתמך על האיכויות של המוצרים והשירותים שלנו, ולא נכנסים עם מתחרים להסכמות על תיאום מחירים או הגבלה באופן אחר של הסחר. העקרונות שלנו לתחרות הוגנת מחייבים אותנו:

- להימנע משיתוף או מחילופים של מידע רגיש מבחינת תחרותית מול המתחרים;
- להימנע מכל הסכמה – או הבנה כללית – מול מתחרים בנושאי מחירים, גמול לעובדים, לקוחות, מפיצים או טריטוריות; וכן
- להימנע מייצוג שגוי או משובש של המוצרים או השירותים של מתחרים.

אמות המידה שלנו לתחרות הוגנת הן גם סוגייה חוקית כמעט בכל מדינה שבה אנו פועלים, ויש דרישות חוקיות נוספות שאנו חייבים למלא.

מה אם



אני משתתף בפגישת איגוד הסחר וכמה מהחברים דנים באסטרטגיית תמחור. מה עלי לעשות?

אם נושאים כמו אסטרטגיית תמחור נדונים בקרב מתחרים, קיימת אפשרות שיתבצעו תאום מחירים או קנוניה, או כי תתקיים מראית עין כאילו אלה מתבצעים. מדינות רבות אוסרות דיון על תמחור בין מתחרים מסיבה זו. אם מצאתם עצמכם במצב כזה, עליכם להוציא עצמכם מיד מהפגישה ו"לעזוב בקול רם", כדי ששאר המשתתפים יבינו שעזבתם. יש לדווח מיד למחלקה המשפטית על המצב שהייתם עדים לו.

טיפים למנהלים



כל מנהל חייב לוודא שעובדים המעורבים בפעילויות תחרותיות (בכלל זה שיווק, מכירות, רכש ומשאבי אנוש) מכירים את הלשון והרוח של התקנים שלנו ושל חוקי התחרות הרלוונטיים.

מידע נוסף



- מדיניות ארגונית 07: הגבלים עסקיים ותחרות הוגנת

מסחר על סמך מידע פנים

כחברה, אנו שואפים לשמור על שווקים הוגנים ופתוחים לקנייה ולמכירה של ניירות הערך של החברה. אסור לנו לקנות או למכור ניירות ערך של החברה על סמך מידע מהותי שאינו פומבי. מידע מהותי הוא **כל מידע שמשקיע סביר יחשיב כמידע חשוב לקבלת החלטות השקעה**. בין הדוגמאות אפשר למנות מידע על:

- רכישות;
- משיכת השקעות;
- מוצרים או תהליכים חדשים; וכן
- מידע פיננסי, כגון רווחי חברה.

אותן הגבלות חלות על מידע מהותי שאינו פומבי על חברות אחרות, שייודע לנו מתוקף מעמדנו כעובדים.

כמו כן, אסור לנו לחשוף מידע מהותי שאינו פומבי לאחרים – בתוך החברה ומחוצה לה – ללא סיבה עסקית לגיטימית והרשאה מתאימה מהנהלה.

אם יש לנו מידע פנימי, אנו חייבים להימנע מלסחור בניירות הערך המושפעים עד תחילת יום המסחר השני המלא לאחר גילוי המידע לציבור.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 11: מסחר על סמך מידע פנים



מה אם

אני מעורב/ת כרגע בפרויקט של החברה, ובישיבה שנערכה לאחרונה שמעתי על עיכובים בהשקה של מוצר. לא ידוע לי אם המידע ששמעתי בישיבה הוא פומבי או לא, ולא ידוע לי אם המסחר בניירות ערך כעת עשוי להיחשב כמסחר על סמך מידע פנים. מה עלי לעשות?

אם אינכם בטוחים שמכירת ניירות ערך מנוגדת לתקנים שלנו לגבי מסחר על סמך מידע פנים, נא להתייעץ עם המחלקה המשפטית.

תקשורת אחראית

בעלי העניין שלנו מצפים למידע הוגן, מדויק ומהיר, ולדיווחים ברורים בכל הדוחות והמסרים הפומביים.



תקשורת כנה

אנו חייבים להיות כנים ומדויקים בדברינו על החברה, על המוצרים ועל השירותים שלנו. כאשר אנו מקדמים את המוצרים והשירותים שלנו, המידע המסופק ללקוחותינו חייב **להסתמך על ראיות מדעיות, לתאום לתווית המוצר (לפי המקרה) ולקבל אישור פנימי עבור הנמען המיועד**. כאשר אנו עוסקים בחילופי מידע מדעי הנוגע למוצר, כולל הפצת ממצאי המחקר במדיה המדעית ובמדיה אחרת, אנו חייבים לעשות זאת בצורה שקופה ובזמן. התקשורת הפנימית שלנו חייבת להיות עובדתית, ברורה ומלאה, ולשקף שיקול דעת נכון.

מה אם



בקרב תהיה לי שיחת מכירה עם לקוח, וראיתי שהחברה שלנו בדיוק הוציאה הודעה לעיתונות, על מוצר ניסיוני שעשוי לעניין את הלקוח שלי. האם מותר לי להציג ללקוח שלי את ההודעה לעיתונות?

לא. באופן כללי, לנציגי מכירות מותר להעביר מידע על מוצרים שאושרו בלבד, ובאופן העולה בקנה אחד עם סימוני המוצר שאושרו. המסרים חייבים לקבל אישור בתהליך הבדיקה המתאים, שעשוי להשתנות לפי הנמען המיועד.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 04: נוהלי לקוחות, שיווק ועסקים

קיום קשר עם גורמים חיצוניים

תקשורת עם גופי תקשורת חדשותיים יכולה להשפיע על תדמית החברה ועל עסקי החברה. חיוני שהחברה תקפיד על מסרים חיוניים, לפי כל דרישות החוק והתקינה הרלוונטיות. כל המסרים חייבים להיות **מדויקים, אחראיים ועקביים למדיניות החברה**. יש להפנות בקשות למידע מצד המדיה או מצד הציבור לצוות התקשורת הגלובלי.

דיוק בדיווחים לציבור

יש לנו אחריות לוודא שאנו מספקים לציבור המשקיעים מידע שמשקף את הערך האמיתי של פעילותנו. לכן, כל דיווח ציבורי שלנו, המוגש לסוכנויות ממשלתיות או מועבר לציבור, חייב להיות **מלא, הוגן, מדויק, עדכני ומובן**. אנו שומרים על תקשורת פתוחה לגבי הפעילות שלנו, מבלי לפגוע במידע קנייני וחסוי.

מה אם



פנו אליי מהתקשורת בבקשה למידע כללי על החברה שלנו. האם מותר לי להגיב?

לא, אסור לכם להגיב. יש להפנות את נציג הגוף התקשורת לנציג התקשורת המתאים ברמה המקומית או לצוות הגלובלי לקשרי מדיה.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 12: דיווח ושקיפות
- מדיניות גלובלית לקשרי מדיה

העברת מסרים ברשתות חברתיות ובנייד

אנו מכבדים את זכותם של עובדינו לפעילות אישית במדיה החברתית, אולם חשוב להבין שעקב הקשר שלהם לחברה שלנו, לפעילותם של העובדים במדיה החברתית תיתכן השפעה ניכרת על העסקים והמוניטין של החברה. לכן, יש להפעיל שיקול דעת נכון במסגרת פעילותכם באינטרנט, ולקיים את כל החוקים החלים. חשוב לזכור שאתם אחראים לתוכן שאתם מפרסמים ברשת.

מידע נוסף

- מדיניות גלובלית בנושא העברת הודעות בנייד
- מדיניות גלובלית בתחום המדיה החברתית
- מדיניות בנושא מדיה חברתית לבריאות בעלי חיים

העברת הודעות בנייד

יש לקיים את "כללי הכביש" להגנה על מסרים של החברה בערוצי תקשורת סלולריים:

- במידת האפשר, יש להשתמש בכלים שהחברה אישרה (כמו MS Teams, Yammer ו-Outlook). אין להשתמש באפליקציות מסרים אחרות (כמו WeChat ו-WhatsApp) לתקשורת עסקית, למעט אם הותר במפורש במדיניות המקומית שלכם להעברת הודעות בנייד.
- לעולם אין להשתמש באפליקציות, כמו Snapchat או Confide, אשר מוחקות מסרים באופן אוטומטי (למשל, העברת מסרים ארעיים), ויש להימנע תמיד משימוש ביכולת זו באפליקציות אחרות (כמו WhatsApp).
- יש להגן ולגבות את כל הרשומות והמסרים העסקיים במכשירים ניידים, לפי המדיניות המקומית שלכם להעברת הודעות בנייד, זמני החברה לשמירת רשומות (RRS) וההנחיות התקפות להחזקה למטרות משפטיות. יש לוודא שכל מכשיר (אישי או שסופק על-ידי החברה) המשמש לתקשורת עסקית רשום אצל החברה, ומכוסה בתוכנית שירותי הניידות של החברה.

מה אם



בתור עובד שנמצא מחוץ לארה"ב, איזה תוכן מדיה חברתית של החברה מותר לי לשתף ולסמן כ"אהבתי"?

אנחנו חברה אחת, אבל אנו משמשים בשני שמות תאגידיים באזורים שונים בעולם. החברה שלנו ידועה בשם MSD מחוץ לארה"ב ולקנדה. כשאנו פועלים ברשתות החברתיות, חשוב להשתמש בשם החברה הנכון, ולהקפיד על שם החברה הנכון באינטרקציה עם חשבונות ברשתות חברתיות.

יחס מכבד לאנשים

הידע, הדמיון והכישורים של עובדינו מניעים את החדשנות שלנו. כמעסיק, אנו שואפים ליצור סביבת עבודה שמעוררת אמון, הכלה וכבוד, כדי שנוכל ליהנות מחשיבה ומהמצאות פורצות דרך.



גיוון והכלה

כארגון, אנו מטפחים סביבה שבה מערכים גיוון והכלה, ושבה כל העובדים יכולים להגשים את מלוא הפוטנציאל שלהם. **ההבדלים בין עובדינו – מבחינת תרבות, רקע, ניסיון, יכולת, השקפה וכישרון – הם חוזק יסודי של החברה הגלובלית שלנו.** אנו נותנים לאנשים יחס הוגן ושוויוני, ואנו מגייסים, מקבלים לעבודה, מכשירים, מקדמים ומשלמים על סמך הכישורים, הניסיון וקריטריונים נוספים הקשורים לעבודה.

אנו שואפים לטפח סביבה מגוונת ומכילה, שבה יש אמפטיה, כבוד, וביטחון נפשי. **סביבה זו מאפשרת לעובדים שלנו להרגיש שמעריכים אותם, מכבדים אותם ומעצימים אותם,** ונותנת להם השראה להיות הכי טובים שהם יכולים להיות. לא רק החברה שלנו נהנית מכך, אלא גם הקהילה הכללית.

אפליה והטרדה

אנו מחויבים לשמירה על סביבה נקייה מהטרדות ומאפליה. אנו מאמינים כי כבוד לאנשים הוא מרכיב הכרחי במשימה שלנו להציל ולשפר חיים. **אנו לא מקבלים הטרדה, אפליה או בריונות.** בכלל זה כל התנהגות מילולית או גופנית, אשר יוצרת, באופן בלתי-הולם או בלתי-סביר, סביבת עבודה מאיימת, עוינת או פוגענית, ואשר מתרחשת עקב מאפיינים מסוימים, כגון גזעו של אדם, מגדר, גיל, דת, נכות, נטייה מינית, זהות מגדרית או ביטוי מגדרי או כל מאפיין מוגן אחר.

טיפים למנהלים

מנהל שמקבל דיווח על התנהלות שעשויה להיחשב בתור אפליה, הטרדה, בריונות או אלימות במקום העבודה, או שהיה עד להתנהלות כזו, חייב לדווח על כך מיד למשרד האתיקה, לצוות המשפטי או למשאבי אנוש.

טיפים למנהלים

אנשים מחשיבים אתכם כמודל לחיקוי מבחינת פעולות קונסטרוקטיביות ותוצאות הקשורות ליצירה, להנהגה ולשימור של כוח עבודה מגוון, שוויוני ומכיל. חשוב להקדיש זמן כדי:

- **להשתתף בשיח:** לנסות להבין ולהשנות את הרצון להתווכח.
- **לבחון את דפוסי החשיבה שלכם:** אילו אמונות או הטיות בלתי-מודעות אתם אולי מפרשים בתור אמת לאמיתה?
- **להשכיל:** צריך ללמוד על החוויות וההשקפות של אחרים באמצעות ספרים, מאמרים ואמצעי מחקר אחרים.
- **להפגין אמפטיה:** צריך לחכות עם השיפוטיות ולשמור על פתיחות ונכונות להכיל, להקשיב, לכבד ולהבין את התחושות וההשקפות של הזולת.

מה אם

מהי המשמעות של תמיכה בקבוצות מוחלשות?

תמיכה בקבוצות מוחלשות היא התנהלות התומכת באחרים, למען השמירה על תרבות של הכלה. אנשים שתומכים בקבוצות מוחלשות מציעים תמיכה גם אם הם לא נמנים על הקבוצה שמושפעת באופן ישיר מההתנהגות המדירה. כל אחד, ללא תלות בהגדרת התפקיד או ברמת אחריות, יכול לתמוך בקבוצות מוחלשות.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 17: צוות משאבי אנוש גלובלי
- דף בנושא גיוון והכלה גלובליים

אלימות במקום העבודה

אנו שואפים לשמור על סביבה שנקייה מכל סוג של אלימות במקום העבודה. **לא נקבל אלימות, איומים, התנהגות מאיימת או זדונית, הפחדות או כל צורה אחרת של אלימות במקום העבודה, מכל מקור שהוא.**

מה אם

האם מותר להציג פוסטרים אישיים בסביבת העבודה האישית שלנו?

ייתכן שמותר להציג פוסטר אישי, אולם יש להתחשב בתוכן הפוסטר ובאופן שאחרים עשויים להבין אותו. צריך גם לזכור שייצוגים אישיים מסוימים בשטחי החברה או בסביבות עבודה אחרת, כגון המשרד הביתי שלכם או סביבת העבודה הביתית בשיחות וידאו, עשויים להיחשב כייצוגים פוגעניים, מאיימים או עוינים לעמיתים שיש להם אמונות שונות, או המגיעים מרקע שונה.

מידע נוסף

- תקן גלובלי למניעת אלימות במקום העבודה
- מניעת אפליה, הטרדה, אלימות או בריונות במקום העבודה (ארה"ב ופוארטו ריקו)
- מדיניות אזורית לאמריקה הלטינית – מניעת אפליה, הטרדה ואלימות במקום העבודה, לרבות בריונות
- מדיניות אזורית של יפן, סין, אסיה-פסיפיק – מניעת אפליה, הטרדה ובריונות במקום העבודה
- מדיניות לארצות אירופה וקנדה, לארצות מזרח אירופה, המזרח התיכון ואפריקה – מניעת אפליה, הטרדה ואלימות במקום העבודה, לרבות בריונות

בטיחות וגיהות במקום העבודה

אנו מתנהלים תוך שמירה קפדנית ביותר על הבטיחות והגיהות של עובדים ועל ביטחוננו של הציבור הרחב. לכולנו יש תפקיד חיוני ביצירה ובשימור של מקום עבודה בטיחותי שמקיים את הדרישות. לכל אחד מאיתנו יש אחריות לקיים את כל הכללים, המדיניות, הנהלים והתקנות הרלוונטיות בנושאי בטיחות, ולנקיטת אמצעי הבטיחות הנחוצים להגנה על עצמנו, על העמיתים, על הקהילות ועל הסביבה שלנו.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 14: שמירה על גיהות ובטיחות של הסביבה (EHS)
- תקני הסביבה, הגיהות והבטיחות של החברה
- מערכת ניהול אירועים לדיווח על אירועי בטיחות
- מדיניות גלובלית בנושא שימוש לרעה בסמים

עלינו לדווח על כל תקרית בטיחות, פציעות ומחלות הקשורות לעבודה ומקרים של "כמעט תאונה". כמו כן, אנו צריכים לתקן מיד שיטות עבודה או מצבים שאינם בטיחותיים ולנקוט בפעולות מניעה. מטרתנו היא לשפר ללא הרף את ביצועי הבטיחות שלנו. זכרו לשמור על מודעות למצב, בכלל זה:

- הימנעות מכתבת מסרי טקסט מהמכשיר הנייד תוך כדי הליכה;
- החזקת מעקות תוך כדי הליכה במדרגות או ברמפות; וכן
- נעילת נעליים מתאימות בשטח, בייחוד בתנאי מזג אוויר קשים.

שימוש פסול בסמים

שימוש בסמים בלתי-חוקיים, שימוש פסול באלכוהול ושימוש פסול בתרופות חוקיות יוצרים סיכונים חמורים מבחינת הגיהות והבטיחות במקום העבודה. בזמן העבודה למען החברה, בשטחי החברה או באירועים בחסותה של החברה, אסור להחזיק סמים בלתי-חוקיים, למכור אותם או להשתמש בהם, ואסור להימצא תחת השפעתם. כמו כן, בעת ביצוע עסקי החברה או נוכחות באירועים בחסות החברה, אסור להימצא במצב של תפקוד מוגבל עקב שימוש באלכוהול או בסמים בלתי-חוקיים.

חשוב לדווח מיד להנהלה על מקרים של שימוש לרעה בסמים ובאלכוהול.



מה אם

האם זה באמת הכרחי לדווח על תאונה או פציעה קלות? אינני רוצה לסכן את רקורד הבטיחות של המפעל שלנו.

כן. כדי לשמור על מצוינות בביצועי הבטיחות ולשאוף לסביבה נטולת תאונות, עליכם לדווח על כל תאונה ופציעה הקשורה לעבודה, קלה ככל שתהיה, כדי לעזור בזיהוי גורמי הבסיס ובמיגור של שיטות עבודה ותנאים שאינם בטיחותיים. יש חשיבות לדיווח אפילו על פציעות קלות, תאונות קלות ומקרים של "כמעט תאונה", כיוון שהדיווח עוזר לנו לזהות סכנות ולנקוט בפעולות מתקנות, לפני שתתרחש פציעה נוספת או פציעה קשה יותר.

טיפים למנהלים

ייתכן כי מנהלים יידרשו לערוך בירורים יסודיים של גורמי בסיס לתקריות בטיחות שדווחו, או להשתתף בבירורים אלה, וכן לזהות ולבצע פעולות מתקנות/פעולות מניעה (CAPA) אפקטיביות על מנת להבטיח את מניעת התרחשויות עתידיות.

מילוי האחריות החברתית

הקהילות שלנו הן השכנות שלנו, והן מסתמכות על ההתנהלות שלנו כאזרחים תאגידיים אחראיים. אנו גאים לתמוך במערך של תוכניות בנושאי חברה, בריאות וקיימות סביבתית. אנו מצייתים לכל החוקים, הכללים והתקנות החלים על פעילותנו העסקית.



נדבנות והשקעה בקהילה

החברה שלנו שואפת לחולל שינוי חיובי בשיפור הטיפול הרפואי בעולם, בקידום ההסברה ובמענה לסוגיות חברתיות קריטיות, באמצעות תרומות לצדקה והתנדבות. **כחברה, אנו משקיעים זמן ומשאבים ארגוניים על מנת לשפר את איכות החיים בקהילות שבהן אנו חיים ועובדים, ואנו מעודדים את העובדים לתמוך בקהילות שלהם באמצעות התנדבות ותרומות לצדקה.**

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 19: תרומות לצדקה והתנדבות
- מדיניות בנושא התנדבות העובדים
- מדיניות נגד שידול

הגנה על הסביבה

אנו פועלים בצורה שמבטאת כבוד לסביבה, על-ידי קיום הרוח והלשון של חוקים ותקנות סביבתיים, בכל תחומי השיפוט שבהם אנו פועלים. בנוסף, אנו מקיימים תקנים סביבתיים גלובליים משלנו, הקובעים דרישות מינימום ללא תלות במקום שבו אנו פועלים.

טיפים למנהלים

לכולם יש אחריות לשמור על הסביבה. למנהלים יש אחריות נוספת להזכיר לעובדים שלהם, לרבות קבלנים העובדים באתריהם, לקיים את חוקי ותקנות הסביבה המקומיים, כמו גם את התקנים שלנו לשמירה על הסביבה.

כמו כן, אנו שואפים לשמור על סביבת עבודה שבה עובדים אינם חשים שההנהלה או העמיתים לוחצים עליהם לתרום כסף לארגונים או למטרות.

טיפים למנהלים

מנהלים צריכים לתמוך בחברי צוות המעוניינים להתנדב. מנהלים צריכים לבדוק הזדמנויות להתנדבות עם חברי הצוות שלהם, כדי לוודא שהפעילות עולה בקנה אחד עם המדיניות וההנחיות של החברה וכדי לצמצם כל שיבוש אפשרי של הפעילות העסקית.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 14: שמירה על גיהות ובטיחות של הסביבה (EHS)
- תקני הסביבה, הגיהות והבטיחות של החברה



מה אם

האם מותר להשתמש בדוא"ל של החברה או בכלים אחרים של החברה לתקשורת אלקטרונית (למשל MS Teams) כדי להודיע לעובדים על אירוע קרוב לגיוס כספים או כדי לבקש תרומות לארגון או לאירוע ספציפי ללא כוונת רווח?

המדיניות שלנו למניעת שידולים אוסרת על בקשה של תרומות כספיות או על קידום של תמיכה כספית לארגון צדקה מסוים, בין אם באופן מילולי, אלקטרוני או בכתב, בשטחי ובנכסי החברה.



מה אם

החוקים במדינה שלי אינם אוסרים השלכת פסולת במרכז המחקר. האם מותר לי להשליך כך פסולת של החברה?

לא השלכת הפסולת חייבת להיעשות לפי התקנים שלנו לשמירה על הסביבה. נהלים מסוימים עשויים להשתנות לפי סוג הפסולת, אולם התקנים שלנו אוסרים על השלכת פסולת באתר, והדבר תקף לכל המתקנים שלנו. במקרים מסוימים, התקנים שלנו מחייבים פעולות מחמירות יותר מהמותר בחוק של תחומי השיפוט השונים.

זכויות אדם

אנו מחויבים לכבד את זכויות האדם כהכרתן בעקרונות המנחים של האו"ם בנושאי עסקים וזכויות אדם (UNGP) תעודת זכויות האדם הבינלאומית והצהרת ארגוני העבודה הבינלאומיים בנושאי עקרונות יסוד וזכויות בעבודה. הציפיות שלנו מבחינת זכויות אדם מפורטות במדיניות הגלובלית בנושאי עובדים וזכויות אדם.

מידע נוסף

- מדיניות גלובלית בנושאי זכויות עובדים וזכויות אדם
- [הצהרת מדיניות ציבורית על זכויות האדם – MSD](#)
- [דוח בנושאי סביבה, חברה ומשילות \(ESG\) – MSD](#)

ציות לתקנות סחר

הזכות לייבא ולייצא מוצרים באופן בינלאומי היא מרכיב חיוני בהגשמת המשימה שלנו. כדי לשמור על זכות זו, אסור לנו לעשות עסקים עם גורמים שנפסלו, או במדינות שנתונות לסנקציות. אנו מקיימים את כל חוקי המכס, בקרות הייצוא ומניעת החרמות.

יש לקיים את כל התקנים הפנימיים והכללים המקומיים בנושאי ייבוא, ייצוא ודרישות רישוי. גורמים חיצוניים המסייעים בפעילויות הקשורות למסחר (למשל, עמילי מכס) חייבים לקבל חוזים כתובים ולהתנהל לפי נהלים כתובים. משום שהמשרדים הראשיים שלנו נמצאים בארה"ב, אנו מציינים תמיד לבקרות הייצוא ולחוקי מניעת החרם של ארה"ב, בנוסף לחוקים של מדינות אחרות. יש להשיג רישיונות עבור סחורות וטכנולוגיה לשימוש כפול ולפעילות עסקית בתוך מדינות הנתונות לסנקציות.

אנו נמנעים מהפרה של זכויות האדם של העובדים, המטופלים, עובדים בשרשראות האספקה שלנו, הקהילות ושאר בעלי העניין שלנו. אנו שואפים למנוע ולצמצם פגיעה בזכויות אדם, לרבות עם קשר ישיר לפעילותנו או דרך הקשרים העסקיים שלנו. אנו שואפים ליצור תרבות שבה מכבדים את זכויותיו של כל אחד. בכל פעילות שלנו, אנו חייבים:

- להימנע מהשפעה שלילית על זכויות אדם בכל פעילות עסקית או מתרומה לה;
- לקבוע ציפיות בנושאי זכויות אדם מול השותפים העסקיים שלנו לפי העקרונות המנחים של האו"ם על עסקים וזכויות אדם;
- לדווח על חששות בנושאי זכויות אדם; וכן
- למנוע או להפחית הישנות של השפעות שליליות בפועל על זכויות אדם ולספק אפשרות תיקון במידת הצורך.

אנו עורכים סינון של גורמים פסולים כנגד רשימות שהונפקו על-ידי ממשלות, בודקים את כל השותפים, העסקאות והתשלומים, ומנהלים את הרישיונות הדרושים. חוקי מניעת חרם אוסרים לסרב לעסקים עם מדינה, חברה או אדם אחרים. משום שהחקיקה למניעת חרם היא חקיקה מורכבת, יש להפנות מיד כל בקשה כזו למחלקה המשפטית.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 08: סחר גלובלי
- אתר SharePoint לציות לתקנות סחר גלובליות
- תקני סחר גלובליים

מה אם



ספק שעובד איתנו מזכיר שהמעסיק שלו לא משלם לו לפי חוקי השכר המקומיים, או לא נותן את ההטבות הדרושות בחוק. מה עלי לעשות?

אנו מצפים מכל השותפים העסקיים לכבד את זכויות האדם ואת זכויות העובדים והמועסקים המופיעות בקוד ההתנהגות לשותפים עסקיים, ולציית לחוק המקומי. במקרה המסוים הזה, יש לדווח על החשש ל-msdethics.com

מה אם



מה קורה אם מתרחשת הפרה של חוקי סחר? מהן ההשלכות?

בתחומי מכס מסוימים, הפרת התקנות החלות עשויה להוביל לתשלום חסר או לתשלום יתר של מכסים ומיסים, לקנסות, לשיבושי אספקה, לפגיעה במוניטין, לאישומים פליליים ולשלילת זכויות ייצוא וייבוא.

הגנה על מידע ומשאבים

לכולנו יש אחריות להגן על המידע של החברה. את נכסי החברה יש לתחזק כראוי, ויש להשתמש בהם באופן חסכוני ויעיל.



שימוש בטכנולוגיה

אנו אמורים לעשות שימוש יעיל ואפקטיבי במשאבי הטכנולוגיה של החברה כדי להגשים יעדים עסקיים.

שימוש במערכות מידע ובכלי תקשורת בבעלות החברה חייב להיעשות לפי החוקים, התקנות ומדיניות החברה.

כולנו יכולים לתרום באופן חיובי להגנה על המידע ועל המשאבים של החברה שלנו על ידי קיום עקרונות היסוד לאבטחת סייבר ושמירה על ערנות כלפי אינפורמציה אפסרית וניסיונות דיוג. לכולנו יש אחריות למנוע תקריות של אבטחת סייבר, לזהות אותן ולדווח עליהן. כך נעזור לחברה שלנו למנוע הפרעות לפעילות העסקית ולמנוע אובדן או נזק של מידע החברה.

יש להתקין רק תוכנות, בכלל זה אפליקציות לניידים, המגיעות ממקורות מהימנים; אפשר לבקר במרכז התוכנה מהמחשב הנישא או בחנות האפליקציות של החברה מהמכשיר הנייד.

בינה מלאכותית (AI)

בינה מלאכותית היא טכנולוגיה מורכבת שמתפתחת מהר, עם הרבה פוטנציאל לחדשנות על-ידי החברה שלנו. עם זאת, בשל המורכבות שלה, עלינו להכיר בכך ששימוש לרעה בבינה מלאכותית עלול ליצור סיכונים ולגרום נזק. **בפיתוח ובפריסה של בינה מלאכותית, עלינו למצוא איזון בין היתרונות והסיכונים האפשריים ולוודא התאמה להשקפות החברה שלנו מבחינת אתיקה ויושר.** עובדים המעורבים במאמצים הקשורים לבינה מלאכותית אמורים לפנות למומחים רלוונטיים, למחלקה המשפטית ולצוות הציות.

טיפים למנהלים

כשמישהו עוזב את החברה, המנהל אחראי לאסוף ולהחזיר כל מחשב, מכשיר אחר ונכסים שבבעלות החברה ולוודא שהופסקה הגישה של אותו אדם לרשת של החברה. מנהלים אמורים לבדוק את משאבי השחרור הזמינים ולהתייעץ עם השותף העסקי שלהם למשאבי אנוש או עם מרכז השירותים למשאבי אנוש, לפי המקרה, כדי לוודא את ההליכים, שעשויים להשתנות לפי החוק והתקנות המקומיים.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 13: ניהול מידע והגנה על מידע
- קהילה של תרבות ומודעות לאבטחת מידע
- קהילה אתית ואחריות לבינה מלאכותית
- [פיתוח ושימוש אתי ואחראי בבינה מלאכותית – MSD](#)



מה אם

האם מותר לי להתקין תוכנה אישית משלי במחשב החברה שלי, כדי שאוכל להשתמש בה מחוץ לשעות העבודה?

משאבי החברה, בכלל זה התקנים שהחברה מנהלת, כגון מחשבים נישאים, מיועדים לשימוש עסקי בלבד. כמו כן, מותר להתקין במערכות המידע שבבעלות החברה רק תוכנות עם רישיונות המיועדים לחברה שלנו (ולא לאדם פרטי), לצורך אינטראקציה עם המידע של החברה.

מידע וניהול רשומות

מידע הוא אחד הנכסים החשובים ביותר של החברה שלנו. לכולנו יש אחריות להגן על המידע והקניין הרוחני של החברה, לנהל אותם ולהסדיר אותם, בכל שלבי מחזור החיים שלהם. כמו כן, עלינו לזכור ששמירת מידע לזמן ארוך מהנדרש עשויה להפחית יעילות, להגדיל עלויות וליצור סיכון מיותר מבחינת החברה שלנו.

- יש ליישם את התוויות המתאימות לסיווג מידע ולשמור, לאבטח ולשתף מידע לפי ההנחיה לסיווג מידע.
- יש לבדוק ולשמר רשומות באופן שוטף, לפי לוח הזמנים של החברה לשמירת רשומות ולפי ההנחיות של החברה בנושא החזקה משפטית.
- יש לנהל רשומות במאגרים עם בקורות הגישה המתאימות והנגישות המתאימה לפי דרישות הרגולציה, החוק והעסק.
- יש לנהוג במשנה זהירות בפומבי; אין לדון במידע שאינו פומבי על החברה, ואין להשאיר ללא השגחה מכשירים של החברה.
- יש להשתמש בכלים שהחברה אישרה, הכוללים בקורות מתאימות להגנה על המידע שלנו מפני אובדן או גישה בלתי מורשית.

גם לאחר עזיבת החברה, אנו מחויבים לשמור על סודיות המידע של החברה ולהחזיר את כל המסמכים והקבצים (לרבות מידע המאוחסן באופן אלקטרוני).

טיפים למנהלים

כשמישהו עוזב את החברה, או עובר למשרה חדשה, המנהל שלו אחראי לוודא שהרשומות שנוצרו ו/או תוחזקו על-ידי אותו אדם ממשכות להתנהל לפי לוח הזמנים לשמירת רשומות וכל ההוראות החלות בנוגע להחזקה משפטית. ההגדרה עשויה לכלול העברה של האחריות על הרשומות לעובד אחר.

מידע נוסף

- חוברת נהלי אבטחת מידע
- אתר ניהול רשומות וניהול מידע (RIM)
- אתר האינטרנט בנושא חסימה למטרות משפטיות



מה אם

שמעתי במקרה עובד בחברה שאומר שהוא נוהג לשלוח מידע על החברה לחשבון הדוא"ל שלו, שאינו שייך לחברה, כי כך יותר קל לו לעבוד על המידע מהמחשב בבית. מה, אם בכלל, עלי לעשות?

עליכם להודיע לעובד שאסור לשלוח מידע של החברה לחשבון הדוא"ל האישי שלו. גישה לדוא"ל אישי יוצרת סיכון מיותר. החברה שלנו עובדת קשה כדי לספק לכוח העבודה שלנו גישה מאובטחת מתאימה שלנו למידע ולמערכות מידע מכל מקום, בכל עת, מכל מכשיר שהחברה אישרה. לכולנו יש אחריות לוודא שהמידע של החברה מוגן, על ידי שימוש בטכנולוגיה מאושרת בלבד.

אחריות פיננסית ודיוק של רשומות

יש לנו אחריות פיננסית כלפי נכסי החברה, ויש לנו אחריות לוודא דיווח מדויק על עסקאות. בכלל זה:

- רכישה במחירים המשקפים שווי שוק הוגן, וכן
- שימוש בנכסים של החברה למטרות המיועדות להם.

אנו חייבים לתעד באופן מלא, מדויק ובזמן את כל המידע הפיננסי. ניהול רשומות חסר או בלתי-מדויק, כמו גם היעדר בקורות פנימיות מתאימות, עלול לגרום השלכות שליליות, בכלל זה:

- תיעוד שגוי של הכנסות או הוצאות;
- ייצוג שגוי של מעמדה הפיננסי של החברה;
- שימוש לרעה בכספי החברה; וכן
- אישרים לא מורשים החורגים ממתן ההרשאה שלנו (GoA).

טיפים למנהלים

- יש ליישם בקורות פנימיות מתאימות.
- יש לוודא שהאישרים תואמים ל-GoA.
- יש לבדוק את דוחות ההוצאות באופן יסודי.

מידע נוסף

- מדיניות ארגונית 9: יושר פיננסי
- מדיניות ונהלים פיננסיים
- אתר SharePoint לניהול הוצאות עובדים



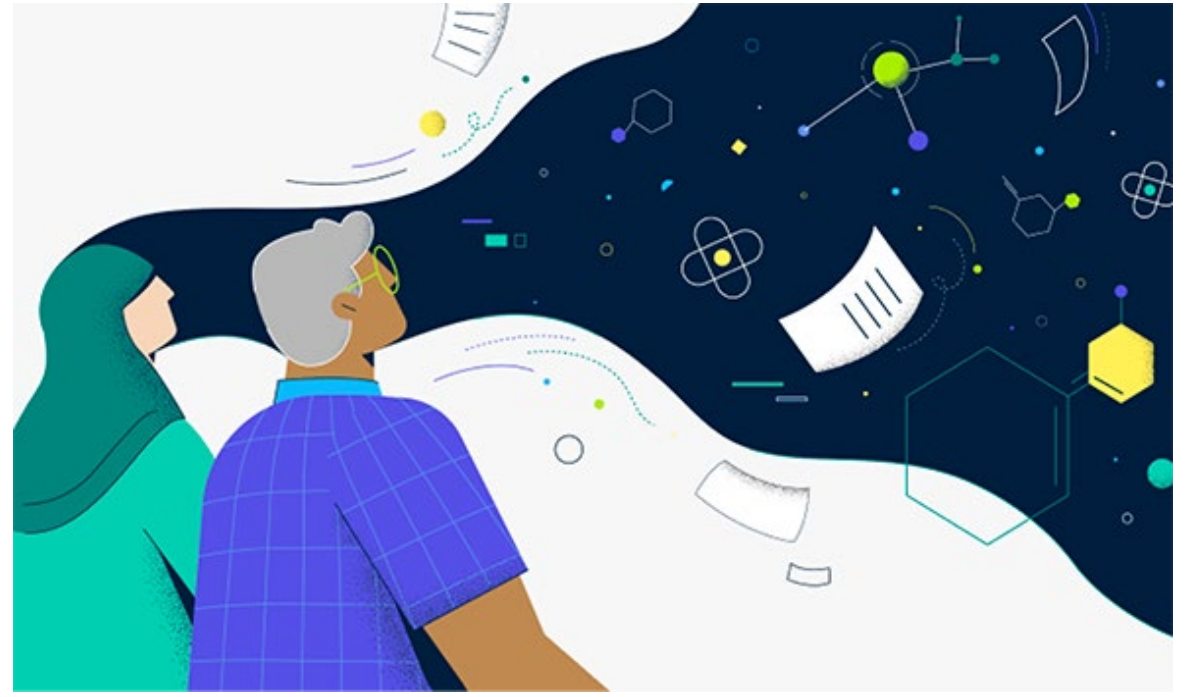
מה אם

עכשיו דצמבר, ונשאר לנו כסף בתקציב השנתי. האם מותר לשלם מראש על הפעילויות בשנה הבאה מהתקציב של השנה הנוכחית?

בדרך כלל, הסטנדרטים החשבונאיים מחייבים לרשום את ההוצאות בתקופת הוצאתן. אם פעילות מסוימת מתוכננת לשנה הבאה, יש לקחת את התשלום מהתקציב ומהחשבונות של השנה הבאה. לפני כל תשלום מראש, יש לדון עם מחלקת הפיננסים על פעילויות ספציפיות.

מדיניות תאגידית

צריך לחשוב על המדיניות התאגידית שלנו בתור תקני ההתנהגות שלנו להתנהלות מול בעלי העניין. כדי להתמודד עם החלטות שצריך לקבל כל יום, צריך להסתמך על המדיניות שלנו. במדיניות שלנו אפשר למצוא מידע נוסף ולקבל גישה למשאבים שיעזרו לכם לקבל החלטות נכונות עבור הלקוחות, העובדים, בעלי המניות ושאר בעלי העניין שלנו. וחשוב לזכור: אם יש חוק מקומי, תקנה או קוד תעשייה המכתיבים התנהלות קפדנית יותר, יש לפעול לפי אמת המידה הקפדנית יותר.



01 בטיחות המטופלים	02 איכות המוצר	03 מחקר	04 נוהלי לקוחות, שיווק ועסקים
אנו שואפים לוודא שללקוחות ולמטופלים יש אמון בבטיחות וביעילות של המוצרים שלנו.	המוצרים שלנו זמינים כשהאנשים זקוקים להם, עם איכות שבה הם יכולים לתת אמון.	את המחקר שלנו מנחה מסירות לשמירה על בריאות האדם ובעלי החיים ולשיפור איכות החיים.	אנו מספקים מידע מדויק ומאזן על המוצרים שלנו, ולא מעורבים בפעילויות שמועילות ללקוחותינו באופן בלתי-הולם, או משפיעות עליהם באופן בלתי-הולם.
05 מניעת שוחד ושחיתות	06 קשרי רכש וספקים	07 הגבלים עסקיים ותחרות הוגנת	08 מדיניות סחר גלובלית
אנו לא מבטיחים שום דבר בעל ערך, ולא מציעים אותם, משלמים עליו או מבקשים אותו, על מנת להשפיע באופן בלתי-הולם על החלטות או פעולות שקשורות לעסקים שלנו.	מתוך הכרה בכך שלספקינו יש תפקיד חשוב בהצלחתנו הכללית, אנו מבססים מערכות יחסים עם אלה התורמים את הערך הכללי הרב ביותר, והחולקים עמנו את מחויבותנו לאיכות, למחיר, לאספקה, לשירות, לגיוון, למוניטין ולהתנהלות עסקית אתית.	אנו מתחרים באופן אגרסיבי אך הוגן לקידום שווקים פתוחים ואפשרות הבחירה של הלקוחות על סמך איכותם של המוצרים והשירותים שלנו, ועל סמך המוניטין שלנו לכנות ולהתנהלות הוגנת.	אנו פועלים באחריות להעברת מוצרים ושירותים בין גבולות בהתאם לתקנות הסחר המקומי והבינלאומי שמסדירות את פעילותנו.
09 יושר פיננסי	10 ניגודי עניינים	11 מסחר על סמך מידע פנים	12 דיווח ושקיפות
כארגון אחראי, אנו מאמינים שהשקיפות הפיננסית והיושר הם מרכיבים חיוניים בשמירה על הנכסים שלנו, בהבטחת המשימה שלנו והצלחתנו בעתיד ובטיפוח של אמון מול בעלי העניין.	אנו מזהים מצבים העשויים לפגוע בשיקול הדעת העסקי שלנו, לפגוע בו לכאורה, או העשויים להשפיע באופן בלתי ראוי על עסקינו, ומדווחים על מצבים כאלה. במקרה הצורך, אנו מפעילים בקרות להקטנת סיכון זה.	אנו לא פועלים באופן שיערער את אמון של המשקיעים, כגון שיתוף מידע פנימי ששייך לחברה שלנו ולשותפים העסקיים שלה, או שיתוף "טיפים" העשויים להשפיע באופן בלתי-הוגן על החלטות השקעה.	אנו מחויבים לפתיחות ולשקיפות הולמת לגבי האופן שבו אנו פועלים, כדי לשמור על אמון ועל ביטחונם של בעלי העניין שלנו.
13 ניהול מידע והגנה על מידע	14 שמירה על גיהות ובטיחות סביבתיות	15 דיווח על התנהגות בלתי הולמת ומענה לה	16 ניהול חומרים מבוקרים
אנו נוקטים באמצעי הגנה ובסטנדרטים אתיים המחמירים ביותר בכל הקשור לאיסוף המידע הקנייני של החברה שלנו, לשימוש בו, לניהול ולהגנה עליו, כמו גם המידע המופקד בידינו על ידי אחרים.	אנו מחויבים לספק מקום עבודה בטוח ובריא עבור עובדינו, תוך צמצום ההשפעה על הסביבה של פעילותנו ושיתוף פעולה עם ספקים החולקים את מחויבותנו לבטיחות ולשמירה על הסביבה.	אנו מאפשרים לחברה לטפל בהתנהגות אפשירת בלתי הולמת ולהגן על המוניטין שלה, בכך שאנו מדווחים כאשר אנו נתקלים או חושדים בדבר מה שאינו הולם, ולא נסבול התנכלויות כלפי מי שמעלה חשש או מספק מידע בקשר לבדיקה.	אנו תומכים בשימוש בחומרים מבוקרים למטרות רפואיות, מדעיות ומסחריות ראיות, תוך שמירה על מערכת הפצה סגורה, המבטיחה בקרות מתאימות עבור רכישה, ייצור, הובלה, אחסון, שימוש, הפצה וסילוק.
17 צוות משאבי אנוש גלובלי	18 שימוש וטיפול בבעלי חיים	19 תרומות לצדקה והתנדבות	20 פרטיות והגנה על נתונים
אנו מטפחים תרבות של כבוד הדדי, הערכה ויושרה, שבה אנו מושכים ומפתחים עובדים מוכשרים, מעורבים ומגוונים, שמקבלים את מה שהם צריכים כדי לספק ביצועים מעולים.	אנו מתייחסים לכל בעלי החיים שבאחריותנו בצורה הומאנית, ומשתמשים בהם במחקר רק כאשר אין חלופה מדעית תקפה.	אנו סוכנים של שינוי חיובי לשיפור הרפואה בעולם, לקידום החינוך ולטיפול בבעיות חברתיות קריטיות באמצעות תרומות לצדקה ותמיכה בהתנדבות עובדים.	אנו אוספים ומעבדים את המידע האישי של אנשים לפי החוקים והתקנות המתאימים, ונוהגים בשקיפות מלאה כשאנו אוספים נתונים, מביחית האופן שבו אנו משתמשים בהם, מנהלים אותם ומגינים עליהם. השימוש במידע האישי המופקד בחזקתנו מוגבל אך ורק למטרות שלשמן נאסף, עם קבלת ההסכמה המתאימה.

