



Кодекс поведения

Руководство по нашим ценностям и стандартам

Содержание

Введение.....	3
Принятие решений на основе ценностей.....	5
Открытое высказывание	6
Корпоративные политики.....	21

Обеспечение безопасности пациентов	7
---	----------

- Наша продукция
- Добросовестность научных исследований

Защита конфиденциальной информации и персональных данных.....	8
--	----------

- Наши обязательства в отношении конфиденциальности
- Конфиденциальность на рабочем месте
- Конфиденциальность пациентов.....
- Конфиденциальность коммерческой информации.....

Проявление добросовестности....	10
--	-----------

- Потенциальные конфликты интересов
- Подарки и развлечения
- Предотвращение взяточничества и коррупции
- Выбор и привлечение третьих сторон
- Антимонопольное законодательство и добросовестная конкуренция
- Инсайдерская торговля

Ответственное общение.....	13
-----------------------------------	-----------

- Честная коммуникация
- Общение с внешними сторонами
- Социальные сети и мобильные мессенджеры

Уважительное отношение к людям.....	15
--	-----------

- Многообразие и инклюзивность.....
- Домогательство и дискриминация.....
- Охрана труда и здоровья на рабочем месте ...

Социальная ответственность.....	17
--	-----------

- Благотворительность и общественные инвестиции.....
- Охрана окружающей среды
- Права человека
- Соблюдение правил торговли

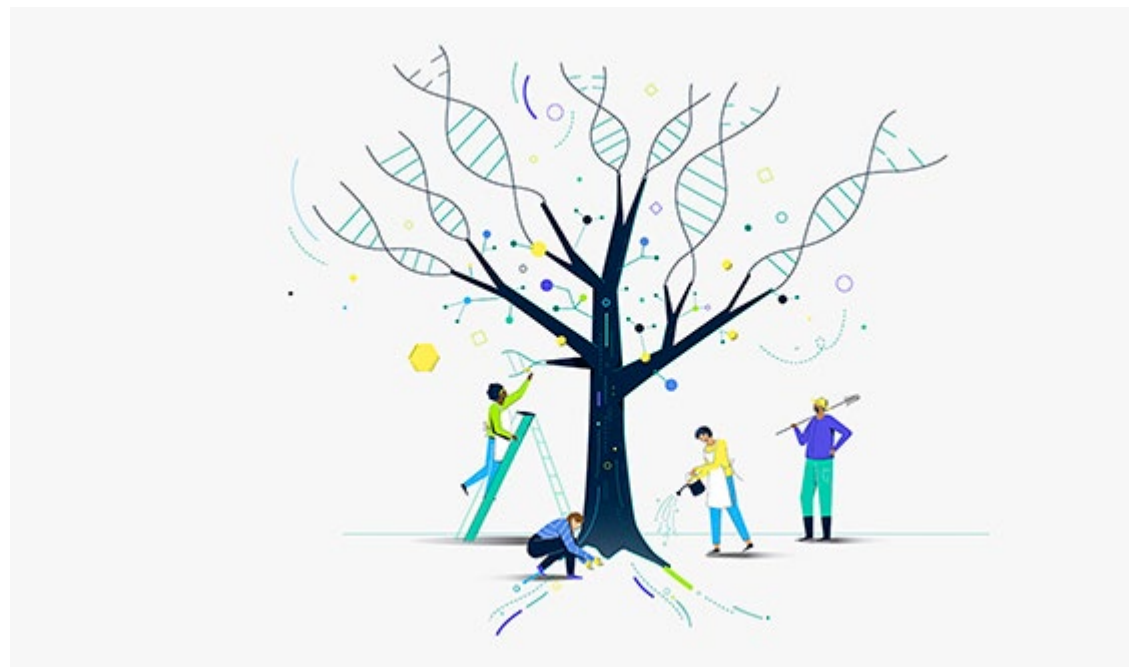
Защита информации и ресурсов.....	19
--	-----------

- Применение технологий
- Управление информацией и документацией ..
- Управление финансами и точность документации



Кодекс поведения

На протяжении более ста лет наша компания руководствуется верой в важность правильных поступков. По мере роста и развития с опорой на наше мощное наследие инноваций, мы остаемся непоколебимыми в нашей приверженности этике и добросовестности. Мы говорим на многих языках, представляем множество культур и объединяемся, чтобы предлагать революционные лекарственные препараты и продукты, делая это честно и добросовестно.



«Мы стараемся никогда не забывать, что медицина существует для людей. Она не для прибыли. Прибыль идет на втором месте, и, если помнить об этом, она обязательно будет»,
— Джордж В. Мерк (George W. Merck), 1950 г.



Уважаемые коллеги!

Наши цели и стандарты, определяемые стремлением к сохранению и улучшению жизни людей во всем мире, — являются основополагающими для нашего успеха. Наш Кодекс поведения и наша культура определяют, как мы проявляем себя, как мы принимаем решения и за что мы выступаем как компания и сообщество.

Мы обладаем уникальной возможностью прикоснуться к жизни многих людей, предлагая доступ к нашим лекарственным препаратам и вакцинам посредством решений и партнерств, которые поддерживают нашу цель — охватить большее количество пациентов, клиентов и рынков доступным медицинским обслуживанием по приемлемой цене. Потребность в том, что мы делаем, и польза, которую мы можем принести обществу, сейчас очевиднее, чем когда-либо прежде.

Нам доверена возможность использовать эти достижения для улучшения жизни пациентов и их семей, что, в свою очередь, влияет на целые сообщества и всех наших заинтересованных сторон по всему миру. С этим доверием приходит и большая ответственность.

Чтобы добиться такого доверия, мы должны продолжать пропагандировать критическое мышление и культуру, основанную на ценностях, которая направляет и поддерживает этичные и отвечающие нормативным требованиям суждения и действия каждого сотрудника. Наша компания едина в своем стремлении предлагать революционные лекарства и инновации, делая это честно и добросовестно.

Я благодарю всех вас за ваше непоколебимое стремление поступать правильно и призываю обращаться к нашему Кодексу поведения за рекомендациями и указаниями при принятии ежедневных бизнес-решений.

Спасибо.

Роб Дэвис (Rob Davis)

Председатель правления, президент и генеральный директор

Наши ценности

Наши ценности составляют основу характера нашей компании.

Именно они делают нас компанией, заслуживающей доверия, и лежат в основе наших решений и действий.



Пациенты — наш приоритет

Каждый из нас несет ответственность за предоставление продукции и услуг высокого качества. Мы стремимся к укреплению здоровья и благополучия людей и животных во всем мире, а также к расширению доступности наших лекарственных препаратов и вакцин. При оценке нашей деятельности следует учитывать нашу ответственность перед теми, кто пользуется нашей продукцией или нуждается в ней.



Этика и добросовестность

Мы придерживаемся высочайших стандартов этики и добросовестности. Мы несем ответственность перед всеми заинтересованными сторонами: сотрудниками, пациентами, клиентами, дистрибьюторами и поставщиками, акционерами и сообществами по всему миру. Мы никогда не поступаемся профессионализмом или этическими принципами. Такое сотрудничество со всеми слоями общества должно быть прозрачным и следовать нашим высоким стандартам.



Уважение к людям

Достижение успеха для нас напрямую зависит от добросовестности, знаний, воображения, навыков, многообразия, безопасности и командной работы наших сотрудников. Мы направляем усилия на создание среды, полной взаимного уважения, инклюзивности и персональной ответственности. Мы поощряем тех, кто демонстрирует приверженность и эффективность, а также реагируем на потребности наших сотрудников и их семей.



Инновации и передовой научный опыт

Мы придерживаемся высочайших стандартов инноваций и передового научного опыта. В основе наших исследований лежит стремление укреплять здоровье и повышать качество жизни. Мы стремимся выявлять и удовлетворять самые насущные потребности пациентов и клиентов посредством постоянных инноваций во всех сферах нашего бизнеса.

Принятие решений, основанных на ценностях

Кодекс поведения является высокоуровневым, основанным на принципах руководства по ценностям и стандартам нашей компании. Однако никакой кодекс или набор руководящих принципов, какими бы подробными они ни были, не может предвидеть все проблемы, с которыми вы можете столкнуться на работе. Если у вас есть вопрос, который напрямую не рассматривается в Кодексе поведения, вы можете обратиться за помощью к странице, посвященной принятию решений на основе ценностей.

Руководители несут особую ответственность: они обязаны руководить сотрудниками добросовестно и развивать культуру, которая будет моделировать поведение, воплощающее наши ценности и стандарты.



Советы руководителю

- Создайте среду, в которой сотрудники могут комфортно высказываться, оспаривать статус-кво и открыто обсуждать проблемы.
- Внедрите систему контроля, принимайте активное участие в наставничестве и поощряйте его развитие, а также поддерживайте стремление к профессиональному развитию.
- Следите за тем, чтобы все члены команды своевременно проходили обязательное обучение по этике и нормативно-правовому соответствию.
- Информировать сотрудников об ответственности и не допускайте неподобающего, неэтичного или незаконного поведения.

Ознакомьтесь с советами руководителю, размещенными по всему Кодексу и подчеркивающими дополнительные обязанности руководителя.

Настоящий Кодекс поведения и все соответствующие корпоративные политики распространяются на всех, кто ведет бизнес от имени нашей компании при решении вопросов, касающихся компании. Нарушение Кодекса может привести к целому ряду корректирующих мер, а в некоторых случаях — к дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения.



Принятие решений на основе ценностей

Для такой крупной и сложной компании, как наша, невозможно написать правило для каждой возможной ситуации.

Несмотря на то, что многие решения просты и могут быть описаны в нашем Кодексе и политиках, некоторые решения могут быть не так однозначны и требуют от нас взвешенных решений. В таких случаях не поддавайтесь давлению и не спешите принимать решение. Внимательно изучите последствия ваших действий.

Задайте себе вопрос.

Может ли мое поведение или решение нанести вред кому-либо или чему-либо?

Важные напоминания:

- Будьте правдивыми и не вводите людей в заблуждение при обсуждении нашей продукции и наших услуг.
- Не нарушайте производственные, лабораторные процедуры или процедуры обеспечения безопасности.
- Многообразие и инклюзивность дают нам конкурентное преимущество.
- Относитесь к другим с достоинством и уважением.
- Уважайте конфиденциальность наших клиентов, коллег и других заинтересованных сторон.

Нарушит ли мое поведение доверие клиентов, пациентов, акционеров или других заинтересованных сторон?

Важные напоминания:

- Будьте честны и точны в том, что вы говорите о нашей продукции и наших услугах.
- Разумно распоряжайтесь ресурсами и активами компании.
- Будьте справедливы и прозрачны в своих деловых операциях.
- Не подделывайте документы компании и не крадите у компании.
- Раскрывайте потенциальные конфликты интересов и избегайте ситуаций, которые могут повлиять на вашу способность объективно принимать решения от имени компании.

Готов(-а) ли я нести ответственность за это решение или действие, если информация о нем появится в средствах массовой информации?

Важные напоминания:

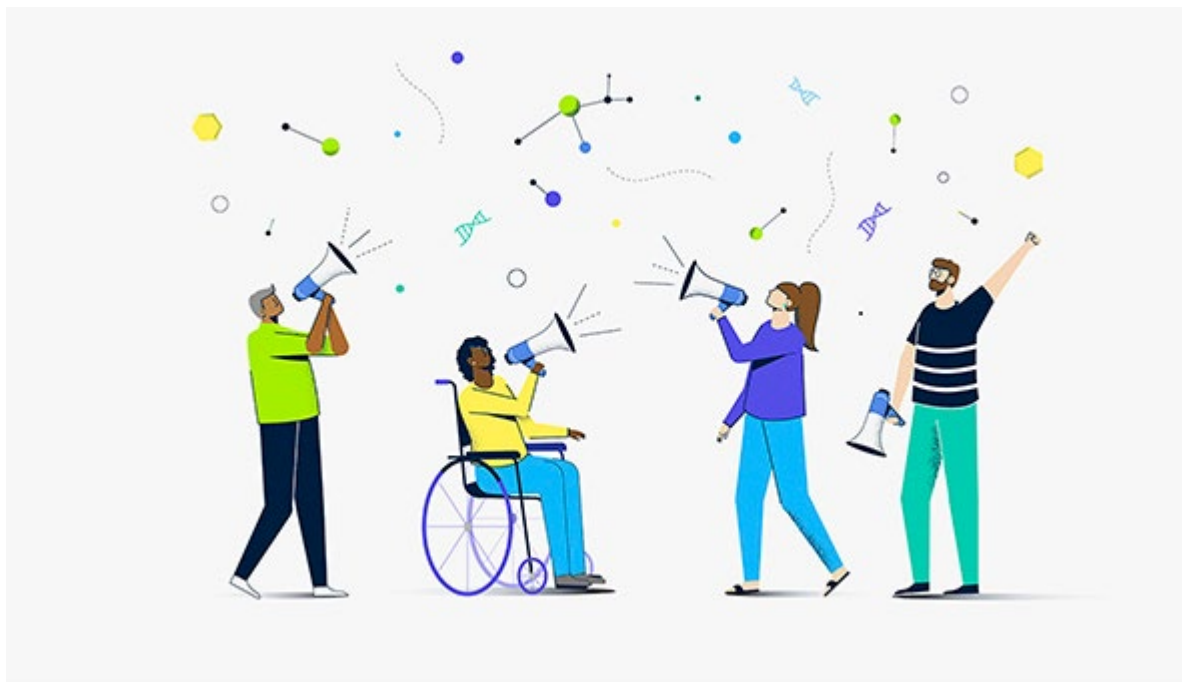
- Выполняйте обязательства перед клиентами, коллегами и другими заинтересованными сторонами компании.
- Берите на себя ответственность за свои действия и будьте способны их объяснить.
- Принимайте решения и предпринимайте действия, которые не смутят ни вас, ни компанию, если информация о них будет опубликована в средствах массовой информации.

Уверен(-а) ли я в том, что предлагаемое мною действие согласуется с буквой и духом политик нашей компании, а также применимых законов и нормативных актов?

Важные напоминания:

- Прежде чем действовать, обратитесь к соответствующей политике или процедуре.
- При любых сомнениях обращайтесь к своему руководителю.
- Можно также обратиться в Офис по этике или другой отдел компании, например отдел комплаенс, юридический отдел или отдел по работе с персоналом.

Если вы по-прежнему не уверены, что делать, обратитесь к инструменту Speak Up на портале msdethics.com.



Открытое высказывание

Наша компания предоставляет возможность и даже требует от нас высказывать свою точку зрения и быть открытыми к мнению других. Мы можем выражать свое мнение, участвовать в здоровом обсуждении и поощрять стремление подвергать сомнению, а также совершенствовать идеи и решения, чтобы достигать лучших результатов. Кроме того, мы должны сообщать о поведении, которое может нарушать Кодекс поведения или политики компании. Чем раньше мы сообщим об этом, тем быстрее компания сможет принять меры по предотвращению дальнейшего развития потенциальных проблем.

Выскажитесь на портале msdethics.com

Свобода высказывания важна

Свобода высказывания тесно связана с положительной культурой этики и профессиональной честности, что, в свою очередь, предоставляет различные преимущества, например:

- Создание более благоприятной и продуктивной рабочей среды путем решения проблем, связанных с ненадлежащим поведением на рабочем месте.
- Поддержание добросовестности и репутации путем устранения ненадлежащего поведения внутри компании, прежде чем проблемы станут более значимыми.

Как высказаться

Вы можете сообщать о любых опасениях в отношении потенциального ненадлежащего поведения **руководителю, в отдел по работе с персоналом, глобальную службу безопасности, юридический отдел, отдел комплаенс или Офис по этике.**

Инструмент **Speak Up на портале msdethics.com** представляет собой дополнительный конфиденциальный канал, с помощью которого можно сообщать компании о проблемах.

Он доступен круглосуточно, ежедневно и поддерживает различные языки. Инструментом Speak Up управляет сторонний поставщик. Когда сотрудники сообщают о проблеме с помощью инструмента Speak Up на сайте msdethics.com, они могут сохранять анонимность, если это разрешено законом. Тем не менее мы призываем сотрудников идентифицировать себя, так как это поможет облегчить коммуникацию.

На сайте msdethics.com сотрудники могут найти бесплатный номер телефона, позвонив на который можно пообщаться со специалистом, который задокументирует все необходимые подробности для дальнейшего рассмотрения. Кроме того, при желании сотрудники могут использовать для этого удобную онлайн-функцию. Информация, предоставленная с помощью инструмента Speak Up на сайте msdethics.com, будет передана в Офис по этике, и соответствующий представитель компании продолжит работу с сотрудником.

Что делать, если



Я подозреваю, что сотрудники моего отдела нарушили правила поведения, но у меня нет полной доказательной базы. Стоит ли мне высказаться или лучше подождать, пока не получу больше информации?

Вам следует выразить свою обеспокоенность, даже если у вас нет всей информации. Предоставьте как можно больше информации, чтобы соответствующие представители компании могли изучить этот вопрос. Не пытайтесь проводить собственное расследование, вместо этого своевременно сообщите о своих опасениях компетентному лицу.

Расследование потенциальных нарушений

Независимо от выбранного вами канала коммуникаций, рассмотрение обращения будет происходить в рамках одного и того же расследования. Наша компания серьезно относится к подозрениям в ненадлежащем поведении. Мы будем проводить конфиденциальное расследование по всем сообщениям о потенциальных нарушениях, чтобы определить, могли ли быть нарушены какие-либо законы, регламенты, политики или процедуры.

- **В ходе расследования** ответственный сотрудник свяжется с сообщившим лицом с просьбой предоставить дополнительную информацию, если это необходимо.
- Сообщившее лицо уведомят **о завершении расследования.**

Конфиденциальность

При расследовании потенциальных нарушений наши ответственные сотрудники сделают все возможное, чтобы сохранить вашу личность в тайне. Однако, чтобы помочь в сохранении конфиденциальности, необходимо, чтобы вы **проявляли осмотрительность и воздерживались от обсуждения проблемы с коллегами или сотрудниками.**

Предотвращение преследования

Преследование на рабочем месте нарушает нашу этическую культуру и ставит под угрозу нашу компанию, поскольку влечет физический или моральный ущерб для сотрудников, снижение производительности и подрыв моральных устоев команды.

Мы не допускаем преследования кого бы то ни было вследствие того, что человек добросовестно заявляет о проблеме или опасении либо привлекает внимание руководства к важным вопросам на рабочем месте или в ведении бизнеса. Мы также не допускаем ответных действий в отношении сотрудников или других лиц вследствие того, что они предоставили достоверную информацию в процессе расследования.

Мы серьезно относимся к заявлениям о случаях преследования. К любому, кто будет признан виновным в совершении каких-либо действий по преследованию, будут применены дисциплинарные меры вплоть до увольнения. **Если вы считаете, что вы или кто-то, кого вы знаете, стали жертвой преследования, следует немедленно сообщить об этом.**

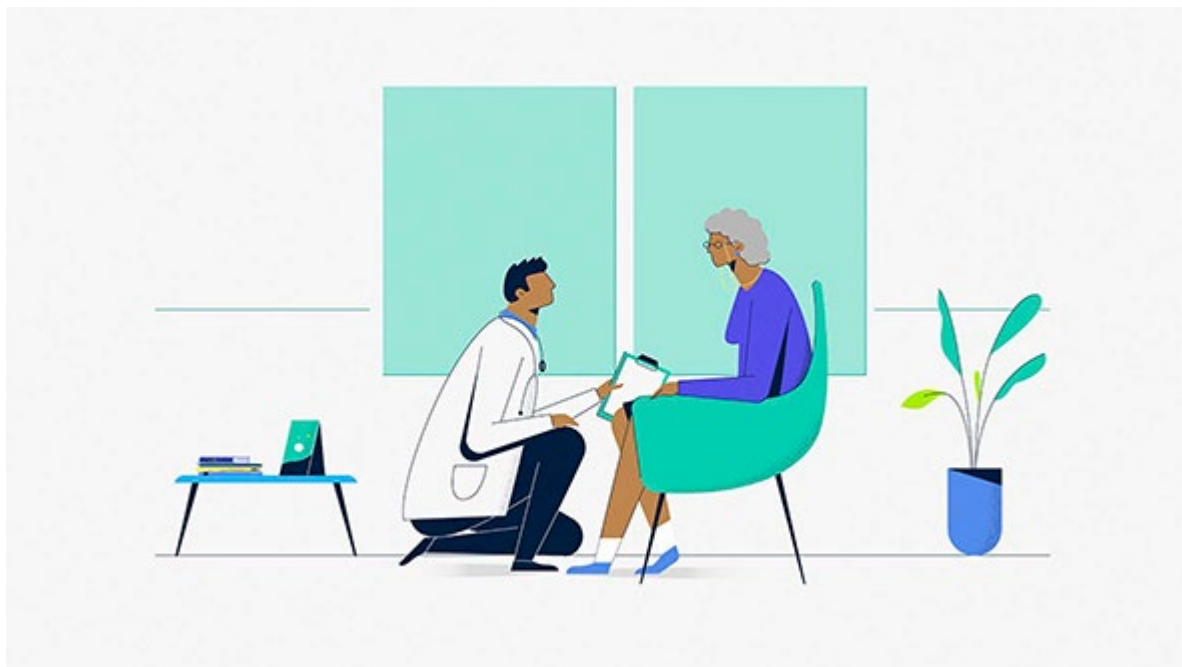
Советы руководителю

Руководители несут особую ответственность за поощрение сотрудников к открытому высказыванию о проблемах на рабочем месте и за создание обстановки, в которой приветствуется обсуждение таких вопросов.

- Донесите до своей команды, как важно высказывать свою точку зрения, и предоставляйте больше возможностей для получения обратной связи и мнений ваших сотрудников путем организации регулярных бесед.
- **Просьба уведомлять Офис по этике, отдел комплаенс, юридический отдел или отдел по работе с персоналом о любых доводимых до вашего сведения опасениях в отношении соблюдения нормативных требований. Не проводите собственное независимое расследование.**
- Следите за тем, чтобы сотрудники, которые высказывают опасения или предоставляют информацию в связи с расследованием, были защищены от актов преследования.

Подробнее

- Корпоративная политика 15. Сообщение и реагирование на нарушения



Обеспечение безопасности пациентов

Каждый день наша продукция влияет на жизни людей. Мы считаем это привилегией и ценим возможность помогать пациентам, которые могут получить пользу от надлежащего использования нашей продукции. Путь к открытиям часто тернист, и в неустанном поиске решений мы отдаем приоритет этике и добросовестности и ставим людей во главу всей нашей деятельности.

Наша продукция

Мы стремимся к соблюдению и/или выполнению нормативных требований в отношении исследований, разработок, производства, упаковки, тестирования, поставки, маркетинга, использования и мониторинга нашей продукции.

Подробнее

- Корпоративная политика 01. Отчетность и реагирование на проблемы, связанные с безопасностью пациентов
- Корпоративная политика 02. Качество продукции
- Специализированный контактный центр ДРОС
- Претензии к продукции ветеринарного назначения

Отчетность о нежелательных явлениях, претензии к качеству продукции и другая подотчетная информация

Мы все должны участвовать в выполнении обязательств нашей компании. Одна из наших наиболее важных обязанностей состоит в том, чтобы информировать компанию о любых нежелательных явлениях (НЯ), претензиях к качеству продукции (ПКП) и сообщать любую другую подотчетную информацию, связанную с использованием нашей медицинской и ветеринарной продукции.

Информируйте о любых НЯ, ПКП или сообщайте другую подотчетную информацию, независимо от ее источника, немедленно, но не позднее одного рабочего дня или трех календарных дней с даты получения этой информации, в зависимости от того, что наступит раньше.

Кроме того, следите за тем, чтобы соответствующие лица или компании, выполняющие работу от имени нашей компании, информировали нашу компанию незамедлительно или в соответствии с условиями, указанными в договорах с ними, когда им становится известно о любых НЯ, ПКП или другой подотчетной информации, связанной с использованием нашей продукции.

Что делать, если



На вечеринке гость упомянул о НЯ, которое у него возникло в связи с одним из наших медицинских препаратов, предназначенных для людей. Я работаю в области ветеринарии. Нужно ли мне сообщить об этом компании?

Да. Не имеет значения, в каком подразделении или функциональной области вы работаете. Вы должны сообщить об инциденте немедленно, но не позднее одного рабочего дня или трех календарных дней с даты получения информации, в зависимости от того, что наступит раньше. В интересах безопасности пациентов и для соблюдения требований регуляторных органов нам необходимо быть в курсе всех сообщаемых нежелательных явлений.

Добросовестность научных исследований

Добросовестность исследовательской работы является основополагающей для наших научных открытий. Поскольку мы стремимся к разработке инновационной продукции, которая спасает людей и повышает качество жизни по всему миру, мы должны всегда помнить, что работа, которую мы проводим или контролируем, может по-настоящему изменить жизнь пациентов, использующих наши лекарственные препараты и вакцины, и **мы несем ответственность за планирование, проведение и документирование наших исследований с соблюдением самых строгих этических стандартов.**

В нашей деятельности мы стремимся к соблюдению или выполнению отраслевых стандартов, таких как надлежащая клиническая практика, надлежащая лабораторная практика и надлежащая производственная практика.

Мы проводим фундаментальные исследования с научной добросовестностью для обеспечения объективности, воспроизводимости и ясности. При составлении отчетов о результатах мы должны обеспечивать интеллектуальную честность, своевременность, подотчетность и прозрачность.

Клинические исследования определяют безопасность и эффективность нашей продукции. Поэтому для нас крайне важно **проводить клинические исследования с максимальным учетом целостности клинических данных, а также здоровья и безопасности участников**, действуя в то же время в интересах науки и общества.

Мы стремимся к проведению всех исследований на животных этично и ответственно и используем животных только при отсутствии научно обоснованной альтернативы. Пока животные находятся на нашем попечении, мы заботимся об их благополучии и гуманно относимся к ним.

Подробнее

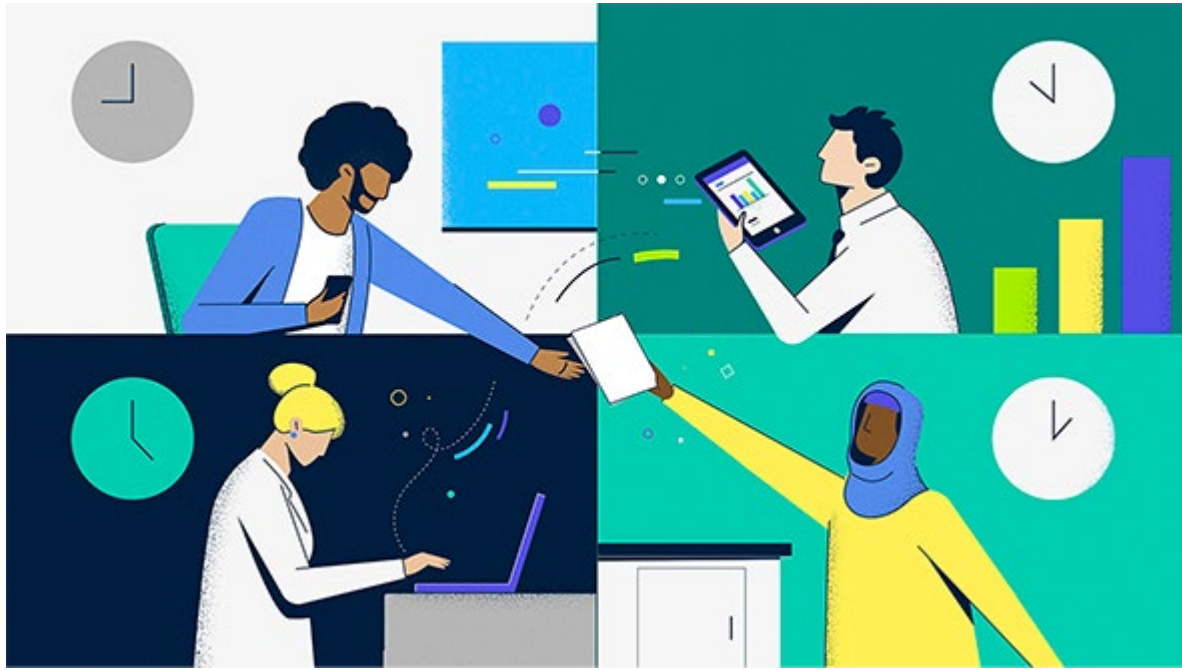
- Корпоративная политика 03. Исследовательская работа
- Корпоративная политика 18. Содержание и использование животных

Что делать, если



Результаты клинического исследования, проведенного нашей компанией, не очень впечатляют. Нужно ли нам публиковать результаты?

Да. Наша компания стремится своевременно раскрывать результаты клинических исследований, независимо от результата. Мы должны обеспечивать честное, открытое и эффективное взаимодействие как внутри компании, так и за ее пределами. Мы публикуем наши исследования прозрачным образом с целью выполнения своих глобальных обязательств по обеспечению прозрачности данных.



Защита конфиденциальной информации и персональных данных

Мы уважаем конфиденциальность всех, с кем ведем бизнес. Это относится к нашим пациентам, клиентам, участникам клинических исследований, поставщикам и сотрудникам.

Наши обязательства в отношении конфиденциальности

Мы уважаем и защищаем конфиденциальность лиц, которые доверяют нам свою персональную информацию, как одно из основных прав человека. Это обязательство действует с момента, когда мы собираем или получаем персональную информацию, и распространяется на то, как мы используем и управляем ею в нашей деятельности, вплоть до возвращения или удаления данных, когда они больше не нужны. Мы все несем ответственность за обеспечение надлежащей защиты и управление любыми персональными данными, которые мы обрабатываем в рамках наших рабочих обязанностей.

Наша программа разрабатывалась исходя из четырех ценностей, связанных с обеспечением конфиденциальности, которые формируют основу ответственного участия, взаимодействия и использования информации о людях:

- **уважение права на неприкосновенность частной жизни;**
- **формирование и сохранение доверия;**
- **предотвращение угроз конфиденциальности;**
- **соответствие букве и духу законодательства в сфере конфиденциальности и защиты данных по всему миру.**

Мы организуем наши меры по защите конфиденциальности в трех категориях: конфиденциальность на рабочем месте, конфиденциальность коммерческой информации и конфиденциальность пациентов.

Подробнее

- Корпоративная политика 20. Конфиденциальность и защита данных
- [Заявление компании о конфиденциальности данных](#)
- Центр конфиденциальности данных Глобального отдела по защите конфиденциальности данных

Конфиденциальность на рабочем месте

Наши обязательства в отношении конфиденциальности начинаются с уважения права на конфиденциальность на рабочем месте для всех лиц, участвующих в нашем рабочем цикле — от потенциальных и активных кандидатов на работу, сотрудников и внештатных работников до бывших сотрудников, работников и пенсионеров.

Защита персональных данных коллег является обязанностью всех сотрудников, и это критически важное проявление нашего доверия и уважения друг к другу. Мы должны защищать персональные данные коллег, к которым получаем доступ в рамках своих должностных обязанностей. Для этого необходимо определять цель, с которой персональные данные собираются и используются в наших процессах, и ограничивать использование и передачу данных только тем, что действительно необходимо для выполнения этой задачи. Мы должны обеспечить сохранность персональных данных при их передаче между нашими системами и подразделениями.

Наша компания внедряет множество кадровых процессов, чтобы помочь нам полностью раскрыть свой потенциал производительности, и мы должны вносить свой вклад в защиту конфиденциальности лиц, чьи данные критически важны для этих рабочих процессов.

Что делать, если



В моем отделе ежемесячно размещается информация о днях рождения сотрудников. Можно ли продолжать это делать и дальше?

Да. Допустимо размещать информацию о днях рождения при условии, что год рождения сотрудников не указывается и что сотрудники дали согласие до раскрытия этой информации. Сотрудники также имеют право изменить свое первоначальное решение о согласии и возразить против публикации такой информации в будущем.

Советы руководителю

Ознакомьтесь с процессами в рамках вашей сферы деятельности, в которых используются **персональные данные сотрудников**, и обсудите эти процессы с сотрудником, ответственным за защиту персональных данных.

Подробнее

- Глобальная политика 20.1. Конфиденциальность на рабочем месте
- Раздел о конфиденциальности на рабочем месте в Центре конфиденциальности данных
- Руководство по оценке воздействия на конфиденциальность

Конфиденциальность пациентов

Сфера конфиденциальности пациентов распространяется на всех лиц, с которыми мы взаимодействуем в рамках клинических исследований, научных и наблюдательных исследований, будь то:

- **пациент,**
- **член семьи или лицо, осуществляющее уход, или**
- **медицинский работник.**



Советы руководителю

Ознакомьтесь с процессами в рамках вашей сферы деятельности, в которых используются **персональные данные пациентов**, и обсудите эти процессы с сотрудником, ответственным за защиту персональных данных.

Мы проводим наши клинические исследования, научные и наблюдательные исследования этично, в соответствии с международно признанными стандартами надлежащей практики и всеми соответствующими требованиями к защите данных. Когда речь идет о персональных медицинских данных, мы применяем дополнительную защиту для обеспечения их безопасности. Часто это включает в себя использование псевдонимов (или кодирование с помощью ключа) для удаления любых имен, которые могли бы идентифицировать личность участвующего в исследовании пациента.



Подробнее

- Политика конфиденциальности данных MRL
- [Уведомление о конфиденциальности для пациентов, потребителей и лиц, осуществляющих уход за пациентами из США](#)
- Раздел об исследованиях Центра конфиденциальности данных

Что делать, если



Мы привлекаем стороннего поставщика для управления процессом, который включает доступ к персональным данным пациента. Как мы можем гарантировать, что поставщик понимает и соблюдает наши процедуры и требования в отношении конфиденциальности персональных данных?

Вы можете связаться с сотрудником, ответственным за защиту персональных данных, или с Глобальным отделом по защите конфиденциальности данных, чтобы обеспечить применение надлежащего уровня защиты. Это будет включать обеспечение выполнения оценки воздействия на конфиденциальность данных и оценки соблюдения требований к обеспечению конфиденциальности поставщиком, а также того, чтобы договор с поставщиком включал соответствующие формулировки и положения о конфиденциальности.

Конфиденциальность коммерческой информации

Сфера конфиденциальности коммерческой информации распространяется на лица, с которыми мы взаимодействуем в рамках коммерческих операций, например медицинских работников, клиентов, поставщиков товаров и услуг.

Персональные данные, собранные в коммерческом контексте, также подлежат защите, но не в той же степени, как персональные данные о состоянии здоровья.

Мы распоряжаемся этой коммерческой персональной информацией должным образом, уравновешивая гарантии безопасности с законными операционными потребностями компании и разумными ожиданиями лиц, которые предоставляют нам свои персональные данные.

Что делать, если



Я хочу, чтобы мои клиенты получали последние новости и актуальную информацию о нашей компании посредством нашей новостной рассылки. Могу ли я добавить адреса электронной почты моих клиентов в нашу подписку на новостную рассылку?

Вы не должны подписывать клиентов на новостные или маркетинговые рассылки нашей компании, если они сами явным образом не выразили желания получать такие сообщения.



Советы руководителю

Ознакомьтесь с процессами в рамках вашей сферы деятельности, в которых используются **коммерческие персональные данные**, и обсудите эти процессы с сотрудником, ответственным за защиту персональных данных.



Подробнее

- [Уведомление о конфиденциальности для медицинских работников](#)
- Коммерческий раздел Центра конфиденциальности данных



Проявление добросовестности

Мы верим в конкуренцию на основе преимуществ нашей продукции. Следите за тем, чтобы во взаимодействии с клиентами, регуляторными органами и другими заинтересованными сторонами проявлялась ваша добросовестность, отражался здравый смысл, и избегайте даже малейших признаков ненадлежащего поведения.

Потенциальные конфликты интересов

Потенциальный конфликт интересов — это ситуация, в которой лицо оказывается напрямую или косвенно вовлечено в стороннюю деятельность или сторонние отношения, способные повлиять или создать впечатление влияния на исполнение им должностных обязанностей.

Примеры:

- Работа в **другой компании**.
- Наличие **значимых внешних финансовых интересов**.
- Вхождение в состав **внешнего совета**.
- Баллотирование или **занятие политической должности**.
- Наличие **близких личных отношений с лицами, связанными с заинтересованными сторонами нашей компании** (например, клиентом).
- Дарение и (или) получение **подарков**.

Ключом к устранению потенциальных конфликтов интересов являются раскрытие информации и прозрачность, которые начинаются с обсуждения с вашим руководителем. Часто все, что требуется — это просто раскрыть потенциальный конфликт интересов; но в некоторых случаях необходимы дополнительные меры контроля для защиты как вас, так и нашей компании.

Подробнее

- Корпоративная политика 10. Конфликты интересов
- Страница ресурсов о потенциальных конфликтах интересов

Прием на работу родственников и друзей

Несмотря на то, что мы поощряем рекомендации родственников и друзей сотрудников на открытые вакансии, **мы не будем оказывать предпочтение кандидатам, которые являются членами семьи или друзьями наших сотрудников. При приеме на работу мы руководствуемся квалификацией кандидата на открытую должность.**

Для обеспечения объективности и предотвращения потенциальных конфликтов интересов **сотрудники не могут оказывать прямого или косвенного влияния на компенсации, оценку эффективности или продвижение тех, с кем состоят в близких личных отношениях.** Это относится и к обратной связи между коллегами.

Политическая деятельность

Мы не оказываем несправедливого или незаконного влияния на политические процессы в сообществах, где ведем свою деятельность. Из-за сложности и разнообразия законов и нормативных актов, регулирующих корпоративную политическую деятельность, политические взносы от имени нашей компании могут осуществляться только с предварительного одобрения юридического отдела.

Как частные лица мы можем участвовать в политическом процессе, в том числе делать взносы в пользу кандидатов или партий. Однако мы не можем использовать время, имущество или ресурсы компании для нашей личной политической деятельности.

Законы, касающиеся соответствующих взаимодействий и гостеприимства в отношении этих групп, сложны и могут различаться в разных странах и даже внутри страны (например, местные и национальные законы).

Советы руководителю

Руководители и их подчиненные должны найти возможность уведомлять поставщиков и третьи стороны о наших стандартах, касающихся дарения подарков, еще до их преподнесения (например, в начале деловых отношений и до начала праздничного сезона).

Что делать, если



Потенциальный поставщик пригласил меня на профессиональное спортивное мероприятие. Могу ли я пойти?

Вероятно, нет. Мы не поощряем предложение (потенциальными) поставщиками подарков или развлечений; и сотрудники никогда не должны принимать подарки, которые являются чрезмерными или рассматриваются (или воспринимаются) как средство для оказания воздействия на принятие коммерческих решений. Поскольку профессиональные спортивные мероприятия могут быть дорогостоящими, эксклюзивными и считаться чрезмерными, а приглашение может восприниматься как попытка повлиять на решение о пользовании услугами этого поставщика в будущем, вам не следует посещать их.

Советы руководителю

Руководители несут ответственность за обсуждение, документирование и регулярный мониторинг потенциальных конфликтов интересов и связанных с ними мер контроля при участии их сотрудников.

Подарки и развлечения

Дарение и получение подарков создает потенциальный конфликт интересов, поскольку оно может оказывать реальное или потенциальное влияние на процесс принятия решений в бизнесе. Мы хотим гарантировать, что наши бизнес-решения основываются на наилучших интересах нашей компании, а не на ценности подарков, и **должны избегать даже малейших признаков неподобающего поведения.**

- Предлагать клиенту или поставщику какие-либо ценности в целях налаживания или сохранения деловых отношений запрещено и может вызвать серьезные юридические последствия.
- Получение подарков от действующих или потенциальных поставщиков, как правило, не приветствуется. Сотрудники никогда не должны принимать щедрые или дорогие подарки или денежные средства.

В большинстве стран клиенты нашей компании, являющиеся врачами, считаются государственными служащими. По этой причине **предоставление ценностей государственным служащим (например, питание, гостеприимство, гонорары) требует дополнительной оценки во избежание неподобающих выплат или льгот.**

Что делать, если



Поставщик хотел бы пригласить весь мой отдел на обед во время праздников. Будет ли это уместно?

Это будет неприемлемо. Мы можем периодически принимать приглашения на обеды в целях построения честных и открытых коммерческих отношений. Однако нам не следует принимать приглашения на обеды или развлекательные мероприятия, которые могут восприниматься как попытка оказать ненадлежащее воздействие на наши коммерческие решения. Такое впечатление может возникнуть, если поставщик предлагает такое развлечение для отдела. Если вам кажется, что можно сделать исключение, обсудите это приглашение с вашим руководителем или обратитесь в Офис по этике и нормативно-правовому соответствию.

Предотвращение взяточничества и коррупции

Мы не можем обещать, предлагать, оплачивать, просить или принимать что-либо ценное с целью получения или поддержания бизнеса, любого несправедливого конкурентного преимущества или ненадлежащего влияния на решения правительства. Мы должны придерживаться высоких стандартов добросовестности во всех наших деловых взаимодействиях.

Подробнее

- Корпоративная политика 05: Предотвращение взяточничества и коррупции
- Глобальный стандарт взаимодействия с медицинскими работниками и другими государственными служащими за пределами США
- Глобальный стандарт комплексной проверки третьих сторон
- Управление программы по борьбе с взяточничеством и коррупцией

Что делать, если



Я не уверен(-а), может ли в активности, которую я организую при поддержке третьей стороны, участвовать государственный служащий не из США. Как мне поступить?

Для начала вам следует ознакомиться с Корпоративной политикой 05 и нашим глобальным стандартом «Комплексная проверка третьих сторон», чтобы ознакомиться с определением государственного служащего и понять, какие виды деятельности могут быть связаны с взаимодействием с государственными служащими не из США. Если после ознакомления с политикой и стандартом у вас останутся вопросы, проконсультируйтесь с локальным юридическим отделом, отделом комплаенс или командой ESO по борьбе с взяточничеством и коррупцией.

Помните следующее:

- При найме третьих сторон, которые будут выполнять работу в наших интересах, выполняйте процедуры комплексной проверки, устанавливайте четкие ожидания, активно контролируйте работу третьей стороны и управляйте ею.
- Никогда не игнорируйте какие-либо действия, которые могут свидетельствовать о взяточничестве или ненадлежащем влиянии.
- Придерживайтесь не только буквы, но и духа стандартов и политик компании, а также законов и нормативных актов, действующих на рынке, где вы ведете бизнес.
- Имейте в виду, что необходимо выполнить определенные процессы, прежде чем привлекать государственных служащих, платить им или привлекать третьи стороны к взаимодействию с государственными служащими от имени нашей компании.
- Обращайтесь за помощью при любых вопросах или опасениях.

Выбор и привлечение третьих сторон

Наша компания привержена высочайшим этическим стандартам, которые помогают максимально повысить долгосрочную устойчивость нашего бизнеса и сообществ, в которых мы ведем свою деятельность. Мы стремимся вести бизнес с третьими сторонами, которые разделяют нашу приверженность высоким этическим стандартам и действуют ответственно и этично.

Мы придерживаемся строгих процедур отбора, чтобы гарантировать, что третьим сторонам будут предоставлены справедливые, открытые и равные возможности для участия в конкурсах нашей компании, и что третьи лица будут выбираться исходя из общей ценности, которую они представляют для нашей компании, и их способности выполнять требуемую работу.

Мы прозрачно информируем о наших требованиях к третьим сторонам по соблюдению Кодекса поведения деловых партнеров нашей компании и соответствию нашим ожиданиям в отношении производительности поставщика.

Мы все должны проявлять должную осмотрительность, чтобы гарантировать работу с ответственными третьими сторонами, которые соответствуют нашим ценностям и стандартам, а также деловым и нормативным требованиям. Кроме того, перед началом работы с третьими сторонами мы должны убедиться в наличии необходимых документов и разрешений.

Мы беспристрастно и справедливо относимся к нашим третьим сторонам. Мы соблюдаем условия договоров, защищаем конфиденциальную информацию, связанную с третьими сторонами, и своевременно производим выплаты третьим сторонам с использованием утвержденных компанией методов оплаты.

Подробнее

- Корпоративная политика 06. Снабжение и отношения с поставщиками
- [Кодекс поведения деловых партнеров MSD](#)

Что делать, если



Третья сторона задала вопрос, должна ли она соответствовать Кодексу поведения деловых партнеров нашей компании. Как мне поступить?

Вы должны сообщить им, что мы ожидаем от всех третьих сторон, с которыми мы взаимодействуем, соблюдения всех применимых правил, а также уважения и соблюдения принципов, включенных в наш Кодекс поведения деловых партнеров. Мы используем Кодекс поведения деловых партнеров, чтобы донести наши ожидания в области прав человека, труда и занятости, охраны здоровья, безопасности и защиты окружающей среды, а также этических норм ведения бизнеса.

Антимонопольное законодательство и добросовестная конкуренция

Мы конкурируем исходя из преимуществ нашей продукции и наших услуг и не заключаем соглашений с конкурентами, чтобы зафиксировать цены или иным образом сдерживать торговлю. Наши принципы добросовестной конкуренции требуют следующего:

- мы не должны делиться или обмениваться конфиденциальной коммерчески значимой информацией с конкурентами;
- мы не должны заключать какие-либо соглашения или достигать общих договоренностей с конкурентами в отношении ценообразования, клиентов, дистрибьюторов, территорий и компенсаций работникам;
- мы не должны фальсифицировать или искажать характеристики продукции или услуг конкурента.

Наши стандарты добросовестной конкуренции также являются обязательными с точки зрения закона практически в каждой стране, где мы работаем, а также существуют дополнительные юридические требования, которым мы должны соответствовать.

Что делать, если



Я присутствую на встрече торговой ассоциации, и несколько членов обсуждают стратегию ценообразования. Как мне поступить?

Если конкуренты обсуждают такие вопросы, как стратегия ценообразования, существует вероятность фиксации цен, или ценового сговора, либо создания такого впечатления. Именно поэтому во многих странах конкурентам запрещено обсуждать вопросы ценообразования. Если вы окажетесь в подобной ситуации, вы должны немедленно найти предлог и покинуть встречу так, чтобы это заметили другие участники. Незамедлительно сообщите в юридический отдел о том, что вы наблюдали.

Советы руководителю

Каждый руководитель должен убедиться в том, что сотрудники, участвующие в конкурентной деятельности (включая маркетинг, продажи, закупки и работу с кадрами), знают как букву, так и дух наших стандартов и применимых законов о конкуренции.

Подробнее

- Корпоративная политика 07. Антимонопольное законодательство и добросовестная конкуренция

Инсайдерская торговля

Как компания мы стремимся сохранять справедливые и открытые рынки для купли-продажи ценных бумаг компании. Мы не можем покупать или продавать ценные бумаги компании на основании непубличной существенной информации. Существенная информация — это **любая информация, которую инвестор сочтет важной при принятии инвестиционных решений.**

К примерам такой информации относятся:

- приобретения;
- ликвидации;
- новая продукция или новые процессы; и
- финансовая информация, например корпоративная прибыль.

Эти же ограничения распространяются на непубличную существенную информацию о других компаниях, которую мы получаем, используя наши возможности как сотрудники.

Нам также запрещено раскрывать непубличную существенную информацию другим лицам — как внутри компании, так и за ее пределами, — без законной деловой причины и надлежащего разрешения руководства.

Если мы обладаем инсайдерской информацией, мы должны воздерживаться от торговли затронутыми ценными бумагами до начала второго полного дня торгов после публичного разглашения информации.

🔍 Подробнее

- Корпоративная политика 11. Инсайдерская торговля

Что делать, если

В настоящее время я участвую в проекте компании, и во время недавнего совещания мне стало известно о задержках запуска продукта. Я не знаю, является ли информация, полученная на совещании, публичной или непубличной и может ли торговля ценными бумагами в настоящее время рассматриваться как инсайдерская торговля. Как мне поступить?

Если вы не знаете, нарушает ли покупка или продажа ценных бумаг наши стандарты в области инсайдерской торговли, обратитесь в юридический отдел.



Ответственное общение

Наши заинтересованные стороны рассчитывают на своевременное получение достоверной и точной информации и информационную открытость во всех публичных отчетах и информационных материалах.

Честная коммуникация

Мы должны быть честны и точны, когда говорим о нашей компании, нашей продукции и наших услугах. Когда мы продвигаем нашу продукцию и наши услуги, информация, предоставляемая нашим клиентам, **должна быть научно обоснована, соответствовать сведениям на этикетке продукта (где это применимо) и быть одобрена внутри компании для предполагаемого получателя.** Когда мы участвуем в обмене научной информацией о продукте, включая распространение результатов научных исследований в научных и других средствах массовой информации, мы должны делать это своевременно и прозрачно. Наши внутренние коммуникации должны быть основанными на фактах, четкими, полными и отражать здравый смысл.

Что делать, если



Перед звонком клиенту по поводу продаж я узнаю, что наша компания только что выпустила пресс-релиз об исследуемом препарате, который заинтересовал моего клиента. Могу ли я показать пресс-релиз моему клиенту?

Нет. Как правило, сотрудники отдела продаж могут предоставлять сведения только об одобренных препаратах и в соответствии с информацией на упаковке препарата. Сообщения должны быть одобрены в рамках соответствующей процедуры рассмотрения, которая может быть различной в зависимости от предполагаемого получателя.

Подробнее

- Корпоративная политика 04. Методы работы с клиентами, осуществления маркетинга и ведения бизнеса

Общение с внешними сторонами

Взаимодействие со средствами массовой информации может повлиять на репутацию и деятельность компании. Крайне важно, чтобы сообщения от компании были последовательными и соответствовали всем актуальным нормативным и правовым обязательствам. Все сообщения должны быть **точными, достоверными и соответствовать политикам компании.** Запросы средств массовой информации и общественности о предоставлении информации следует направлять в отдел глобальных коммуникаций.

Подробнее

- Корпоративная политика 12. Раскрытие информации
- Политика взаимодействия с международными СМИ

Точность публичного разглашения информации

Мы несем ответственность за предоставление инвесторам информации, отражающей истинную ценность нашей деятельности. Поэтому вся наша публично раскрываемая информация, представляемая в государственные органы или **доводимая до сведения общественности, должна быть полной, достоверной, точной, своевременной и понятной.** Мы открыто сообщаем о нашей деятельности, не разглашая внутреннюю и конфиденциальную информацию.

Что делать, если



Ко мне обращаются представители СМИ с просьбой предоставить общую информацию о нашей компании. Могу ли я это сделать?

Нет, не стоит. Направьте представителя СМИ к соответствующему местному сотруднику по связям с общественностью или в команду по взаимодействию с международными СМИ.

Социальные сети и мобильные мессенджеры

Мы уважаем права наших сотрудников на личную активность в социальных сетях, однако важно понимать, что в силу их связи с нашей компанией активность сотрудников в социальных сетях может оказывать существенное влияние на деятельность и репутацию компании.

Поэтому при общении в сети необходимо **проявлять благоразумие и соблюдать все действующие законы. Помните: вы отвечаете за контент, который публикуете в Интернете.**

Подробнее

- Глобальная политика обмена сообщениями на мобильных устройствах
- Глобальная политика в отношении социальных сетей
- Политика соцсетей подразделения Animal Health

Обмен сообщениями на мобильных устройствах

Соблюдайте следующие «правила поведения» для обеспечения безопасности взаимодействия компании по каналам мобильной связи:

- **По возможности используйте одобренные компанией инструменты** (например, MS Teams, Yammer и Outlook).
- Другие приложения для обмена сообщениями (например, WhatsApp и WeChat) не могут использоваться для деловых коммуникаций, **за исключением случаев, явно разрешенных вашей локальной политикой обмена сообщениями на мобильных устройствах.**
- **Никогда не используйте приложения**, такие как Snapchat или Confide, **которые автоматически удаляют сообщения (т. е. приложения с временным отображением сообщений)**, и никогда не используйте эту функцию в других приложениях (например, WhatsApp).
- **Защищайте и храните все деловые документы и сообщения на мобильных устройствах** в соответствии с местной политикой обмена сообщениями на мобильных устройствах, графиком хранения документации компании (RRS) и применимыми директивами об обеспечении хранения данных в юридических целях.
- Убедитесь, что **любое устройство** (личное или предоставленное компанией), **используемое для связи в деловых целях, зарегистрировано в компании и подпадает под действие программы пользования мобильными сервисами компании.**

Что делать, если



Как сотрудник, работающий за пределами США, какими материалами компании я могу делиться в социальных сетях?

Оставаясь одной компанией, мы используем два корпоративных бренда в разных регионах. За пределами США и Канады наша компания известна как MSD. При использовании соцсетей важно употреблять правильное название компании и взаимодействовать с учетными записями в социальных сетях, используя правильное название компании.



Уважительное отношение к людям

Знания, воображение и навыки наших сотрудников являются движущей силой наших инноваций. Как работодатель мы стремимся создать рабочую среду, которая внушает доверие, вовлеченность и уважение, чтобы мы могли задействовать принципиально новое мышление и изобретательность.

Многообразие и инклюзивность

Как организация мы создаем среду, в которой ценится разнообразие и индивидуальные особенности и где все сотрудники могут полностью реализовать свой потенциал. **Различия между нашими сотрудниками (в культуре, образовании, опыте, способностях, перспективах и талантах) являются основополагающим преимуществом нашей глобальной компании.** Мы относимся к людям **справедливо и беспристрастно, и мы нанимаем, обучаем, продвигаем по службе и оплачиваем их труд с учетом квалификации, жизненного опыта и других критериев, связанных с работой.**

Мы стремимся к созданию разнообразной и учитывающей индивидуальные особенности среды, обогащенной **эмпатией, уважением и психологической безопасностью.** Эта среда позволяет нашим сотрудникам **чувствовать, что их ценят, уважают, поддерживают и вдохновляют на то,** чтобы быть лучшими из лучших, что приносит пользу не только нашей компании, но и обществу в целом.



Советы руководителю

На вас смотрят как на образец для подражания, демонстрирующий конструктивные действия и результаты, связанные с созданием и удержанием многообразного и равноправного персонала с индивидуальными особенностями и управлением им. Важно найти время, чтобы:

- **Вести диалог:** стремитесь понять и откажитесь от желания спорить.
- **Проверить свой образ мышления:** какие убеждения или невольные предубеждения вы считаете истиной?
- **Заниматься самообразованием:** узнавайте о жизненном опыте и взглядах других людей из книг, статей и других исследований.
- **Проявлять отзывчивость:** воздерживайтесь от суждений и оставайтесь открытыми и готовыми принимать, слушать, уважать и понимать чувства и точку зрения других людей.

Что делать, если



Что значит быть соратником?

Мы определяем соратника как человека, который действует в пользу других для поддержки культуры инклюзивности. Соратники предлагают поддержку, даже если они не принадлежат к группе, на которую непосредственно повлияло дискриминирующее поведение. Каждый человек, независимо от должности или уровня ответственности, способен быть соратником.

Подробнее

- Корпоративная политика 17. Международное управление по работе с персоналом
- Страница сообщества по глобальному разнообразию и инклюзивности

Домогательство и дискриминация

Мы стремимся поддерживать среду, свободную от домогательств и дискриминации.

Мы считаем, что уважение к людям является неотъемлемой частью нашей миссии по спасению и улучшению жизни людей. Мы не допускаем домогательств, дискриминации или издевательств. Это относится к любому словесному или физическому поведению, которое неуместно или необоснованно создает пугающую, враждебную или оскорбительную рабочую атмосферу и которое происходит из-за определенных характеристик человека, таких как раса, пол, возраст, религия, инвалидность, сексуальная ориентация, гендерная идентичность или гендерное самовыражение или любая другая защищаемая характеристика.



Советы руководителю

Руководитель, получивший сообщение о поведении, которое может быть расценено как дискриминация, домогательство, запугивание или насилие на рабочем месте, или ставший свидетелем такого поведения, должен незамедлительно сообщить об этом в Офис по этике, юридический отдел или отдел по работе с персоналом.

Насилие на рабочем месте

Мы стремимся поддерживать среду, в которой нет никаких видов насилия на рабочем месте.

Мы не будем мириться с насилием, угрозами, угрожающим или вредоносным поведением, запугиваниями или любыми формами насилия на рабочем месте от любого источника.

Что делать, если



Допустимо ли размещать собственные плакаты на своем рабочем месте?

Размещение собственного плаката может быть разрешено, но при этом следует учитывать его содержание и то, как его могут воспринять окружающие. Следует также иметь в виду, что определенные личные изображения в помещениях компании или на других рабочих местах, таких как ваш домашний офис или домашнее рабочее место во время видеозвонков, могут быть восприняты как оскорбительные, запугивающие или враждебные по отношению к коллегам, которые имеют другие убеждения или другое происхождение.

Подробнее

- Глобальный стандарт по предотвращению насилия на рабочем месте
- Предотвращение дискриминации, домогательства, насилия или запугивания на рабочем месте (США и Пуэрто-Рико)
- Региональная политика для Латинской Америки — предотвращение дискриминации, домогательства, насилия на рабочем месте, включая запугивания
- Региональная политика для Японии, Китая, Азиатско-Тихоокеанского региона — предотвращение дискриминации, домогательства и запугивания на рабочем месте
- Региональная политика для стран EUCAN, EEMEA — предотвращение дискриминации, домогательства, насилия на рабочем месте, включая запугивания

Охрана труда и здоровья на рабочем месте

Мы осуществляем свою деятельность, уделяя самое пристальное внимание безопасности и здоровью сотрудников и защите населения. Все мы играем важнейшую роль в создании и поддержании безопасных и отвечающих нормативным требованиям рабочих мест. Каждый из нас несет ответственность за соблюдение всех правил, политик, процедур и применимых норм безопасности, а также за принятие необходимых мер предосторожности для защиты себя, своих коллег, наших сообществ и окружающей среды.

🔍 Подробнее

- Корпоративная политика 14. Соблюдение правил защиты окружающей среды, охраны труда и здоровья
- Стандарты компании в области защиты окружающей среды, здоровья и безопасности
- Система управления инцидентами для сообщения об инцидентах в сфере безопасности
- Глобальная политика: злоупотребление психоактивными веществами

Мы должны сообщать о всех происшествиях, связанных с безопасностью, а также о производственных травмах и заболеваниях. Мы также должны незамедлительно исправлять небезопасные практики и условия и принимать профилактические меры. Нашей целью является постоянное повышение безопасности. **Не забывайте поддерживать ситуационную осведомленность**, в том числе:

- никогда не пишите текстовые сообщения на мобильном устройстве во время ходьбы;
- держитесь за перила при ходьбе по лестнице или пандусам;
- носите на рабочем месте соответствующую обувь, особенно во время неблагоприятных погодных явлений.

Злоупотребление психоактивными веществами

Употребление запрещенных наркотиков, злоупотребление алкоголем, а также злоупотребление разрешенными препаратами создают серьезные риски для здоровья и безопасности на рабочем месте. **Хранение, продажа или употребление запрещенных наркотиков, а также нахождение под воздействием таких препаратов в рабочее время или на территории компании, а также на мероприятиях, организованных компанией, запрещены. Аналогичным образом также запрещается употребление алкоголя или разрешенных препаратов при выполнении служебных обязанностей или на мероприятиях, организованных компанией.**

Важно немедленно доводить до сведения руководства случаи злоупотребления наркотиками и алкоголем.

Что делать, если



Неужели необходимо сообщать о незначительном происшествии или травме? Я не хочу ставить под угрозу отчетность по безопасности нашего предприятия.

Да. Чтобы сохранить высокий уровень безопасности и стремиться к созданию рабочей среды без происшествий, вы должны сообщать о всех происшествиях и рабочих травмах, какими бы незначительными они ни были, с целью выявления первопричин и исключения любых небезопасных практик и условий. Очень важно сообщать даже о незначительных рабочих травмах, мелких происшествиях и «аварийных предпосылках», так как это помогает нам выявлять опасности и принимать соответствующие меры по предупреждению новых или более серьезных травм.

👍 Советы руководителю

От руководителей может потребоваться проведение тщательных расследований первопричин зарегистрированных инцидентов в области безопасности или участие в них, а также определение и выполнение эффективных мер по исправлению и профилактике (CAPA) для предотвращения их возникновения в будущем.



Социальная ответственность

Наши сообщества — это наши соседи, и они ожидают от нас высокой социальной ответственности. Мы с гордостью поддерживаем множество социальных программ, программ в области здравоохранения и программ экологической устойчивости. Мы соблюдаем все законы, правила и нормы, применимые к нашей деятельности.

Благотворительность и общественные инвестиции

Наша компания стремится внести позитивный вклад в улучшение глобальной системы здравоохранения, развитие образования и решение важнейших социальных проблем путем благотворительных взносов и волонтерской деятельности.

Как компания мы инвестируем корпоративное время и ресурсы в улучшение качества жизни в сообществах, где мы живем и работаем, и поощряем сотрудников поддерживать свои сообщества через волонтерскую деятельность и благотворительные взносы.

Подробнее

- Корпоративная политика 19. Благотворительные пожертвования и волонтерство
- Политика в отношении волонтерской деятельности сотрудников
- Политика противодействия недобросовестным предложениям о трудоустройстве

Мы также стремимся поддерживать такую рабочую атмосферу, в которой сотрудники не испытывают давления со стороны руководства или коллег, вынуждающих их делать финансовые пожертвования в пользу той или иной организации или дела.

Советы руководителю

Руководители должны поддерживать членов команды, желающих стать волонтерами. Руководители должны обсуждать возможности волонтерской деятельности со своей командой, чтобы убедиться, что эта деятельность соответствует политикам и рекомендациям компании, и свести к минимуму возможные нарушения деловой активности.

Что делать, если



Можно ли использовать электронную почту компании или другие средства электронного общения (например, MS Teams) для информирования сотрудников о предстоящем сборе средств или для просьбы о пожертвованиях для конкретной некоммерческой организации или мероприятия?

Устные, электронные или письменные просьбы о финансовой поддержке той или иной благотворительной организации на территории компании запрещены в соответствии с политикой противодействия вымогательству.

Охрана окружающей среды

Мы демонстрируем уважение к окружающей среде, соблюдая как дух, так и букву природоохранного законодательства в каждой юрисдикции, в которой мы работаем. Кроме того, мы соблюдаем наши собственные глобальные экологические стандарты, которые устанавливают минимальные требования независимо от того, где мы работаем.

Советы руководителю

Защита окружающей среды является обязанностью каждого человека. Руководители несут дополнительную ответственность за напоминание своим сотрудникам, в том числе подрядчикам, работающим на их объектах, о необходимости соблюдать местные законы и нормы в области охраны окружающей среды, а также наши собственные экологические стандарты.

Экологическая устойчивость

Мы учитываем влияние нашей деятельности и стремимся вести бизнес рационально, чтобы поддерживать здоровье нашей планеты и ее жителей. **Мы все обязаны беречь природные ресурсы и участвовать в мероприятиях, направленных на снижение водопотребления, энергопотребления и образования отходов.**

Подробнее

- Корпоративная политика 14. Соблюдение правил защиты окружающей среды, охраны труда и здоровья
- Стандарты компании в области защиты окружающей среды, здоровья и безопасности

Что делать, если



Законодательство моей страны не запрещает сваливание мусора на объекте. Могу я избавляться от отходов компании таким образом?

Нет. Утилизация отходов должна соответствовать нашим собственным экологическим стандартам. Хотя конкретные методы могут различаться в зависимости от типа отходов, сваливание мусора на объекте запрещено нашими стандартами, которые действуют на всех наших объектах. В некоторых случаях наши стандарты содержат более строгие ограничения, чем это может быть разрешено в соответствии с законами в отдельных юрисдикциях.

Права человека

Мы стремимся соблюдать права человека, признанные Руководящими принципами ООН в сфере бизнеса и прав человека, Международным биллем о правах человека и Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Наши требования в отношении соблюдения прав человека изложены в Глобальной политике в области трудовых отношений и прав человека.

Подробнее

- [Глобальная политика: трудовые отношения и права человека](#)
- [Заявление о государственной политике в области прав человека — MSD](#)
- [Отчет по охране окружающей среды, социальной направленности, рациональному управлению — MSD](#)

Мы не допускаем нарушения прав человека в отношении наших сотрудников, пациентов, работников в наших цепочках поставок, сообществах и других заинтересованных сторон. Мы стремимся предотвращать и ограничивать неблагоприятные влияния на права человека, в том числе те, которые могут быть непосредственно связаны с нашей деятельностью или нашими деловыми отношениями. Мы стремимся к созданию культуры, в которой уважаются права каждого человека.

Во всех наших операциях мы должны:

- **избегать оказания негативного влияния на права человека или содействия ему во всех видах хозяйственной деятельности;**
- **предъявлять нашим деловым партнерам требования в области прав человека в соответствии с Руководящими принципами ООН в сфере бизнеса и прав человека;**
- **сообщать о проблемах в области защиты прав человека; и**
- **предотвращать повторение фактических негативных влияний на права человека и уменьшать его последствия и при необходимости обеспечивать средства правовой защиты.**

Что делать, если



Поставщик, работающий с нами, упоминает, что его работодатель не платит ему в соответствии с местным законодательством об оплате труда и не предоставляет положенных по закону льгот. Как мне поступить?

Мы ожидаем от всех деловых партнеров соблюдения прав человека и трудовых прав, зафиксированных в нашем Кодексе поведения деловых партнеров, а также соблюдения местного законодательства. В этом конкретном случае следует сообщить о возникшей проблеме на сайте msdethics.com.

Соблюдение правил торговли

Привилегия импортировать и экспортировать товары по всему миру имеет решающее значение для достижения нашей миссии. Чтобы сохранить эту привилегию, мы не можем вести дела с лицами из санкционных списков или в странах под санкциями. Мы соблюдаем все законы о таможенном и экспортном контроле, а также законы о противодействии бойкоту.

Необходимо соблюдать все внутренние стандарты и местные правила в отношении импорта, экспорта и лицензионные требования. С третьими сторонами, оказывающими содействие в осуществлении торговой деятельности (например, таможенными брокерами), должны заключаться письменные договоры, а взаимодействие с ними должно осуществляться в соответствии с письменными процедурами. Наличие штаб-квартиры в США означает, что мы всегда соблюдаем требования американского законодательства в области экспортного контроля и законы о противодействии бойкоту, а также законодательства других стран. На товары и технологии двойного назначения, а также на ведение бизнеса в странах, находящихся под санкциями, должны быть получены лицензии.

Мы проводим проверку лиц из санкционных списков, составляемых органами власти; проверяем всех партнеров, транзакции и платежи, а также управляем необходимыми лицензиями. Законы о противодействии бойкоту запрещают отказываться от ведения бизнеса с другой страной, компанией или лицом. Поскольку законодательство о противодействии бойкоту является сложным, все подобные запросы следует незамедлительно направлять в юридический отдел.

Подробнее

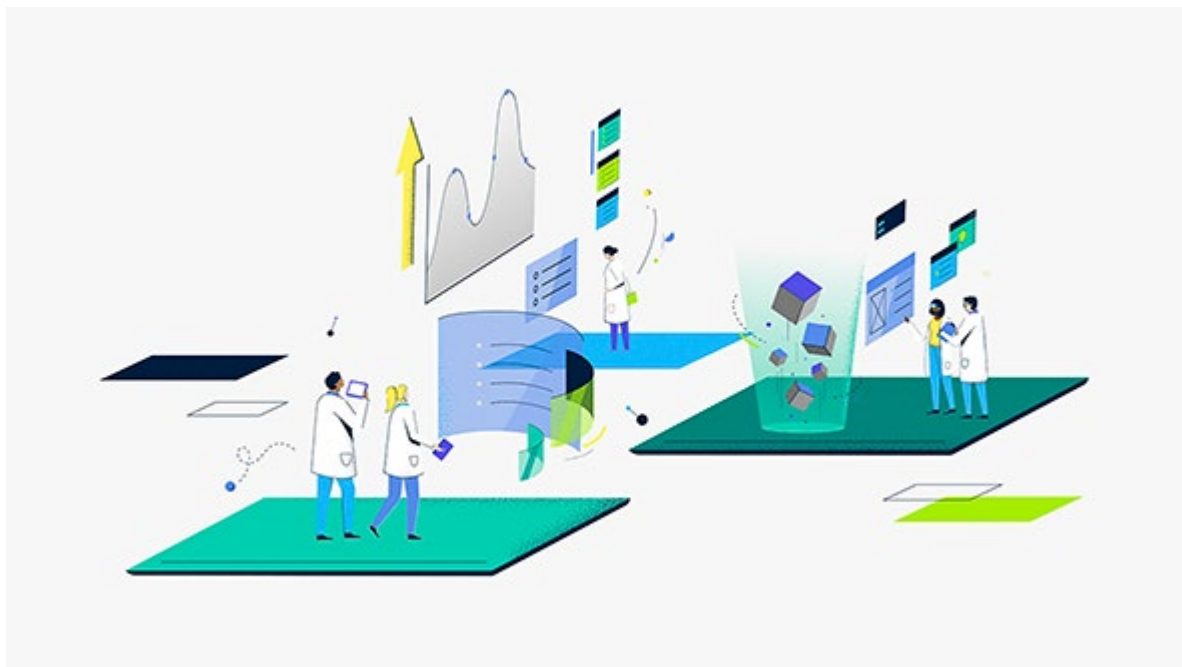
- Корпоративная политика 08. Международная торговля
- Портал SharePoint, посвященный контролю за соблюдением требований международной торговли
- Стандарты международной торговли

Что делать, если



Что делать, если произошло нарушение правил торговли? Каковы будут последствия?

В рамках таможенной юрисдикции несоблюдение действующих норм может привести к завышению или занижению таможенных пошлин и налогов, штрафам, перебоям в поставках, ущербу репутации, уголовному преследованию, отзыву привилегий на экспорт и импорт.



Защита информации и ресурсов

Мы все несем ответственность за защиту информации компании. Активы компании должны содержаться в надлежащем состоянии и использоваться экономичным и эффективным образом.

Применение технологий

От нас ожидается эффективное и рациональное использование технологических ресурсов компании для достижения бизнес-целей.

Использование информационных систем и средств связи, принадлежащих компании, должно осуществляться в соответствии с законами, нормативными актами и политикой компании.

Каждый из нас может внести свой вклад в защиту информации и ресурсов компании, осваивая основы кибербезопасности и сохраняя бдительность в отношении потенциальных угроз и попыток фишинга. **Каждый из нас обязан предотвращать, выявлять и сообщать об инцидентах кибербезопасности.** Это помогает нашей компании избегать перебоев в работе и предотвращать потерю или повреждение информации нашей компании.

Устанавливайте программное обеспечение, в том числе приложения для мобильных устройств, только из **надежных источников**; посетите Центр программного обеспечения на своем ноутбуке или магазин приложений компании на своем мобильном устройстве.

Искусственный интеллект (ИИ)

ИИ — это сложная и быстро развивающаяся технология, которая обладает большим потенциалом для инновационных возможностей нашей компании. Однако мы должны признать, что из-за его сложности неправильное применение ИИ может создавать риск и причинять вред.

При разработке и внедрении ИИ мы должны найти баланс между потенциальными выгодами и рисками и убедиться, что он соответствует представлениям нашей компании об этике и добросовестности. При участии в инициативах, связанных с ИИ, сотрудники должны взаимодействовать с соответствующими профильными экспертами, а также с юридическим отделом и отделом комплаенс.

Советы руководителю

После ухода сотрудника из компании руководитель обязан обеспечить сбор и возврат принадлежащих компании компьютеров и других устройств и активов, а также прекратить доступ сотрудника к сети компании. Руководители должны изучить имеющиеся ресурсы, посвященные процедуре увольнения, а также при необходимости проконсультироваться со специалистом по работе с персоналом или в Центре обслуживания по работе с персоналом для уточнения процедур, которые могут отличаться в зависимости от местных законов и правил.

Что делать, если



Могу ли я устанавливать личное программное обеспечение на компьютере компании с тем, чтобы использовать его в нерабочее время?

Ресурсы компании, включая управляемые компанией устройства, такие как ноутбуки, предназначены только для рабочих целей. Кроме того, на принадлежащих компании информационных системах, используемых для обработки корпоративной информации, может устанавливаться только то ПО, на использование которого компания (а не сотрудник) имеет лицензию.

Подробнее

- Корпоративная политика 13. Контроль и защита информации
- Сообщество по грамотности и обучению в сфере информационной безопасности
- Сообщество этического и ответственного использования ИИ
- [Разработка и использование искусственного интеллекта с соблюдением этических норм и должной ответственностью — MSD](#)

Управление информацией и документацией

Информация является одним из самых важных активов компании. Мы все несем ответственность за защиту, управление и контроль в отношении информации и интеллектуальной собственности компании на протяжении всего жизненного цикла. Мы также должны помнить, что хранение информации дольше, чем это необходимо, может снизить эффективность, увеличить затраты и создать ненужный риск для нашей компании.

- **Применяйте соответствующие грифы секретности информации и сохраняйте, защищайте информацию и делитесь ею в соответствии с Руководством по классификации информации.**
- **Регулярно проверяйте и храните документацию в соответствии с графиком хранения документации компании и директивами по хранению информации в юридических целях.**
- **Управляйте документацией в хранилищах с соответствующим контролем доступа и доступностью в соответствии с нормативными, юридическими и бизнес-требованиями.**
- **Сохраняйте бдительность в общественных местах, не обсуждайте закрытую информацию компании и не оставляйте устройства компании без присмотра.**
- **Используйте штатные инструменты компании, которые имеют соответствующие средства контроля для защиты нашей информации от потери или несанкционированного доступа.**

Даже после ухода из компании мы обязаны сохранять конфиденциальность информации компании и возвращать все документы и файлы (включая информацию, хранящуюся в электронном виде).

Советы руководителю

Когда сотрудник покидает компанию или переходит на новую должность, его руководитель отвечает за то, чтобы документы, созданные и/или сохраненные данным сотрудником, продолжали храниться в соответствии с графиком хранения документации компании и применимыми директивами об обеспечении хранения данных в юридических целях. Это может включать передачу прав собственности на документы другому сотруднику.

Подробнее

- Руководство по стандартам информационной безопасности
- Сайт управления документацией и информацией (RIM)
- Веб-сайт о хранении документации в юридических целях

Что делать, если



Я случайно услышал(-а) от одного из сотрудников компании, что он регулярно отправляет информацию компании на свой электронный адрес, не принадлежащий компании, так как ему удобнее работать на домашнем компьютере. Стоит ли мне что-нибудь предпринять?

Вы должны предупредить сотрудника о недопустимости отправки информации компании на его личный электронный адрес. Использование личной электронной почты создает неоправданный риск. Наша компания прилагает все усилия, чтобы предоставлять сотрудникам безопасный доступ к информации и информационным системам из любого места, в любое время и с любого одобренного компанией устройства. Мы все несем ответственность за обеспечение защиты информации компании с использованием только разрешенных технологий.

Управление финансами и точность документации

Мы несем ответственность за рациональное использование финансовых активов компании и за достоверность данных в отчетности о хозяйственных операциях. Сюда относится следующее:

- **закупки по ценам, отражающим справедливую рыночную стоимость; и**
- **использование активов компании по назначению.**

Мы должны **полностью, точно и своевременно регистрировать всю финансовую информацию**. Неполное или неточное ведение отчетности и отсутствие надлежащего внутреннего контроля могут привести к негативным последствиям, включая следующие:

- неправильная отчетность по доходам и расходам;
- искажение финансового положения компании;
- нецелевое использование средств компании; и
- несанкционированные согласования, выходящие за рамки нашей Политики предоставления полномочий (GoA).

Финансовые операции должны санкционироваться и отражаться в учете в соответствии с требованиями US GAAP и законодательства.

Требуется соблюдение методов бухгалтерского учета и нашего внутреннего контроля, а также сотрудничества с внутренними и внешними аудиторами.

Что делать, если



Сейчас декабрь, а в нашем годовом бюджете остались деньги. Допустимо ли вносить предоплату за мероприятия следующего года за счет бюджета этого года?

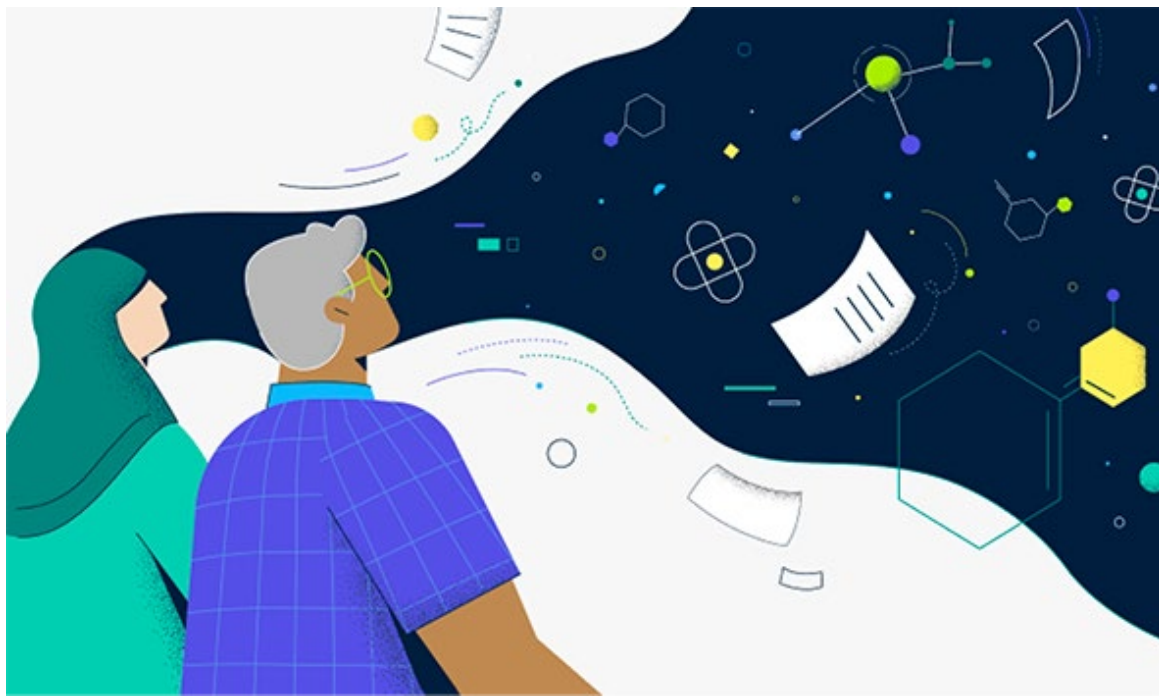
Согласно стандартам бухгалтерского учета расходы обычно отражаются в том периоде, в котором они были понесены. Если мероприятие запланировано на следующий год, то оплата должна быть отнесена на бюджет и счета следующего года. Вопросы, связанные с конкретными мероприятиями, следует обсуждать с финансовым отделом до внесения предоплаты.

Советы руководителю

- Осуществляйте надлежащий внутренний контроль.
- Обеспечьте выполнение согласований в соответствии с политикой предоставления полномочий.
- Тщательно проверяйте отчеты о расходах.

Подробнее

- Корпоративная политика 9. Финансовая добросовестность
- Финансовые политики и процедуры
- Портал SharePoint, посвященный управлению расходами сотрудников



Корпоративные политики

Рассматривайте политики компании как наши стандарты поведения при взаимодействии с заинтересованными сторонами. Используйте наши политики в качестве ориентира при ежедневном принятии решений. Ознакомьтесь с нашими политиками для получения дополнительной информации и доступа к ресурсам, которые помогут вам сделать правильный выбор для наших клиентов, сотрудников, акционеров и других заинтересованных сторон. И помните: если местное законодательство, норматив или отраслевой кодекс имеют более строгие требования, следуйте более строгому стандарту.

01. Безопасность пациентов

Мы стремимся к тому, чтобы клиенты и пациенты были уверены в безопасности и эффективности нашей продукции.

02. Качество продукции

Наша продукция всегда доступна, когда люди нуждаются в ней, с гарантированным качеством, которому можно доверять.

03. Исследовательская работа

Нашими исследованиями движет стремление сохранять здоровье человека и животных, а также повышать качество жизни.

04. Методы работы с клиентами, осуществления маркетинга и ведения бизнеса

Мы предоставляем точную, взвешенную информацию о нашей продукции и не участвуем в деятельности, которая приносит сомнительную пользу или неблагоприятно влияет на наших клиентов.

05. Предотвращение взяточничества и коррупции

Мы не обещаем, не предлагаем, не выплачиваем, не просим и не принимаем ничего ценного для неправомерного влияния на решения или действия в отношении нашего бизнеса.

06. Снабжение и отношения с поставщиками

Признавая, что наши поставщики играют важную роль в нашем общем успехе, мы устанавливаем отношения с теми, кто предлагает наилучшую общую ценность и кто разделяет нашу приверженность качеству, доступности, обслуживанию, многообразию, репутации и этическим нормам ведения бизнеса.

07. Антимонопольное законодательство и добросовестная конкуренция

Мы конкурируем агрессивно, но справедливо, чтобы способствовать открытому рынку и давать клиенту возможность выбора исходя из достоинств нашей продукции и наших услуг, а также из нашей репутации как честной и добросовестной компании.

08. Политика международной торговли

Мы ответственно относимся к перемещению товаров и услуг через границы в соответствии с местными и международными правилами торговли, регулирующими нашу деятельность.

09. Финансовая добросовестность

Как ответственные распорядители мы верим, что финансовая прозрачность и добросовестность являются жизненно важными для защиты наших активов, реализации нашей миссии и будущего успеха, а также укрепления доверия наших заинтересованных сторон.

10. Конфликты интересов

Мы признаем и раскрываем ситуации, которые могут поставить под угрозу наше деловое суждение или оказать ненадлежащее воздействие на наш бизнес, и при необходимости внедряем меры контроля для минимизации риска.

11. Инсайдерская торговля

Мы не совершаем действия, подрывающие доверие инвесторов, например не распространяем инсайдерскую информацию, принадлежащую нашей компании и ее деловым партнерам, и не даем советы, которые могут оказать несправедливое влияние на инвестиционные решения.

12. Раскрытие информации

Мы стремимся к открытости и обеспечению надлежащей прозрачности в отношении того, как мы работаем, чтобы поддерживать доверие заинтересованных сторон и их уверенность в нас.

13. Контроль и защита информации

Мы поддерживаем и применяем высокие этические стандарты, надлежащим образом собирая, используя, контролируя и защищая конфиденциальную информацию нашей компании, а также информацию, доверенную нам другими лицами.

14. Соблюдение правил защиты окружающей среды, охраны труда и здоровья

Мы стремимся обеспечить безопасную и здоровую обстановку для наших сотрудников, минимизировать воздействие нашей деятельности на окружающую среду и сотрудничать с поставщиками, которые разделяют нашу приверженность безопасности и рациональному использованию природных ресурсов.

15. Сообщение и реагирование на нарушения

Мы помогаем компании устранять потенциальные нарушения и защищаем ее репутацию, выступая, когда видим или подозреваем что-то неправильное, и мы не потерпим преследования в отношении тех, кто сообщает об опасениях или предоставляет информацию в связи с расследованием.

16. Организация обращения с контролируруемыми веществами

Мы поддерживаем использование контролируемых веществ в соответствующих медицинских, научных и коммерческих целях, сохраняя при этом замкнутую систему распределения, которая обеспечивает надлежащий контроль в связи с приобретением, производством, транспортировкой, хранением, использованием, распределением и утилизацией.

17. Международное управление по работе с персоналом

Мы поощряем культуру взаимного уважения, достоинства и добросовестности: мы привлекаем и развиваем талантливых, увлеченных и разнообразных сотрудников, предоставляя им возможность добиваться превосходных результатов.

18. Содержание и использование животных

Мы гуманно относимся ко всем животным, находящимся под нашим попечением, и используем их в исследованиях только при отсутствии научно обоснованной альтернативы.

19. Благотворительные пожертвования и волонтерство

Мы являемся послами позитивных изменений в улучшении глобального здравоохранения, поощряем образование и решаем важнейшие социальные вопросы посредством благотворительных взносов и поддержки волонтерства сотрудников.

20. Конфиденциальность и защита данных

Мы собираем и обрабатываем персональные данные лиц в соответствии с применимыми законами и нормативно-правовыми актами, и при сборе данных мы проявляем полную прозрачность в отношении того, как будем использовать эти данные, управлять ими и защищать их. Использование доверенной персональной информации ограничивается только целями, для которых она была собрана, и на это мы получаем соответствующее согласие.

