

# קוד התנהלות עסקית

התנהלו לפי ה"אני מאמין" שלנו ("קרדו"), הכירו את הקוד

## ה"אני מאמין" שלנו

אנו מאמינים כי המחויבות הראשונה שלנו היא למטופלים, לרופאים ולאחיות, לאימהות ולאבות, ולכל המשתמשים האחרים במוצרינו ובשירותינו. כדי לענות על צרכיהם, כל שאנו עושים חייב להיות באיכות מעולה. עלינו לשאוף באופן מתמיד לספק ערך, להפחית את העלויות שלנו ולשמור על מחירים סבירים. בהזמנות הלקוח יש לטפל באופן מדויק ומהיר. לשותפים העסקיים שלנו חייבת להיות הזדמנות להרוויח רווח הוגן.

אנו אחראים לעובדינו, העובדים עימנו ברחבי העולם. עלינו לספק סביבת עבודה מכלילה שבה כל אחד חייב להיחשב כיחיד ומיוחד. עלינו לכבד את השונות שלהם ואת כבודם העצמי ולהכיר בערכם. עליהם לחוש תחושת ביטחון, הגשמה ותכלית במקום עבודתם, ולקבל תמורה הוגנת והולמת ומקום עבודה נקי, מסודר ובטוח. עלינו לתמוך בבריאות וברווחה של עובדינו, ולסייע להם למלא את המחויבויות המשפחתיות שלהם ומחויבויות אישיות אחרות. על העובדים להרגיש חופשי להתלונן ולהציע הצעות. צריכה להינתן הזדמנות שווה מבחינת תעסוקה, התפתחות והתקדמות לבעלי כישורים מתאימים. עלינו לגדל מנהיגים בעלי יכולת גבוהה, ופעולותיהם צריכות להיות צודקות ואתיות.

אנו אחראים לקהילות בהן אנו חיים ועובדים ולקהילה העולמית. עלינו לסייע לאנשים להיות בריאים יותר על-ידי תמיכה בהנגשה ובמתן טיפולים טובים יותר, במקומות נוספים ברחבי העולם. עלינו להיות אזרחים טובים - לתמוך במעשים טובים ובמעשי צדקה, בבריאות ובחינוך טובים יותר, ולשלם את חלקנו במיסים. עלינו לשמר את הנכס שבו ניתנה לנו הזכות להשתמש כשהוא במצב טוב, תוך הגנה על הסביבה ועל משאבי הטבע.

האחריות האחרונה שלנו היא כלפי בעלי המניות שלנו. העסקים צריכים להניב רווח נאה. עלינו להתנסות ברעיונות חדשים. יש להמשיך בעבודת מחקר, לפתח תוכניות חדשניות, להשקיע בעתיד ולשלם על טעויות. עלינו לרכוש ציוד חדש, לספק מתקנים חדשים ולהוציא לשוק מוצרים חדשים. עלינו ליצור מלאי כדי לספק את מוצרינו גם בעיתות קשות. אם נפעל על פי עקרונות אלה, יזכו בעלי המניות לתמורה נאה.

**Johnson&Johnson**

# ההתנהלות שלנו, הקרדו שלנו, העתיד שלנו

## מכתב מאת חואקין דואטו

אני גאה לעמוד בראשה של חברה גלובלית, אשר שואפת לשמש מודל לעסקים אתיים. ההצלחה המתמשכת שלנו תלויה בכך שכל עובדינו, בכל רחבי העולם, בכל הדרגים ובכל השווקים שבהם אנו פועלים, יעשו את הדבר הנכון למען המטופלים שאותם אנו משרתים. זו הסיבה שבגינה מוטלת על כלל עובדינו האחריות לקרוא, לקבל ולציית לקוד ההתנהלות העסקית של החברה.

המחויבות הבלתי מתפשרת שלנו להתנהלות ומנהיגות אתית ואחריות היא הדרך שתאפשר ל-Johnson & Johnson לשנות את עתידם של שירותי הבריאות לטובת המטופלים והשותפים שלנו ולמשך שנים רבות.

Joaquin

חואקין דואטו

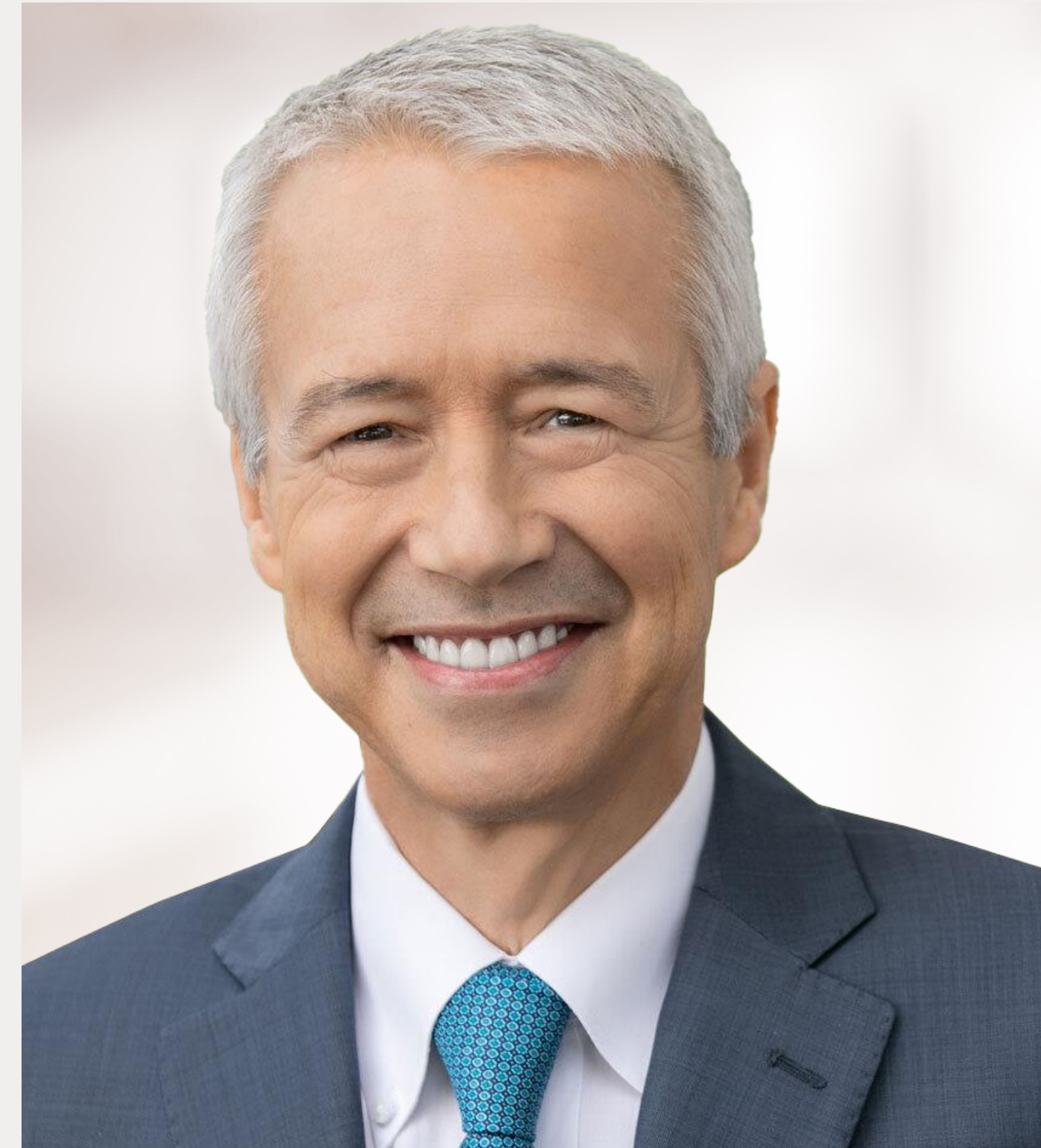
יו"ר מועצת המנהלים ומנכ"ל

שירותי הבריאות משנים את פניהם בקצב דרמטי. שירותי הבריאות שמונעים על ידי המדע והטכנולוגיה, ירשמו במהלך העשור הנוכחי התקדמות גדולה יותר מאשר במאה שעברה. המהירות פותחת בפני Johnson & Johnson הזדמנות - לצד אחריות שמחייבת אותה לנווט בין השינויים המדוברים באופן אתי ותוך ציות לנהלים החלים.

כחברה גלובלית מובילה, אנחנו מקפידים להישאר מעודכנים בחידושים הטכנולוגיים על ידי כך שאנו מבטיחים שהעובדים שלנו ואותם אנשים וחברות שמנהלים עסקים מטעמנו יהיו מצוידים באופן שמאפשר לקבל החלטות נכונות ולנקוט בפעולות המתאימות. קוד ההתנהלות העסקית שלנו מהווה את היסוד למדיניות, לנהלים ולהנחיות של החברה, על ידי כך שהוא מבטיח שהן אנחנו והן שיטות העבודה העסקיות שלנו יעמדו בסטנדרטים הגבוהים ביותר. הקוד שלנו אף מתאר את האחריות המוטלת עלינו לנהוג באנשים בצורה הוגנת, לספק סביבת עבודה בריאה ולפעול ברמת היושרה הגבוהה ביותר.

כל אלה מעוגנים ב"קרדו" שלנו, ערכת ערכים אשר במשך יותר מ-80 שנה מספקת השראה יומיומית לעובדי החברה ומנחה אותם לתת עדיפות עליונה לצרכים ולרווחה של האנשים שאותם אנו משרתים.

יחד, הקרדו וקוד ההתנהלות העסקית שלנו הם בעלי חשיבות קריטית בעצם כך שהם מאפשרים ל-Johnson & Johnson לממש את חזונה בנוגע לשיפור הבריאות לטובת האנושות.



# תוכן העניינים

---

---

---

# מבוא

## מהו קוד ההתנהלות העסקית של Johnson & Johnson?

הערכים והעקרונות המפורטים בקודו שלנו משמשים כמצפן של החברה; קוד ההתנהלות העסקית של Johnson & Johnson ("הקוד") הוא מפת הדרכים שמסייעת לנו להמשיך ולהתנהל על פי ערכים אלה.

הקוד מגדיר דרישות בסיסיות עבור ההתנהלות העסקית ומשמש כבסיס למדיניות החברה, נהליה והנחיותיה, אשר מספקים הכוונה נוספת בנוגע להתנהגות שלה אנו מצפים.

## מדוע יש לנו קוד ומדוע עלינו לפעול על פיו?

כדי להמשיך לפעול ולשמר את המוניטין שלנו כחברה שמעמידה את הצרכים של האנשים שאותם היא משרתת ברחבי העולם בראש סדר העדיפויות שלה, על כל אחד מאיתנו ללמוד ולהבין את קוד החברה ולציית לו.

הציות לקוד עוסק ביצירת סביבה פתוחה וכנה, שבה נוכל לממש את עבודתנו בצורה מיטבית, באופן חוקי וביושרה. בנוסף, אנחנו יכולים להיות גאים באופן שבו אנו מתגברים על אתגרים ומשיגים את ההצלחות שלנו.

כאשר נודע לנו על הפרה של הקוד, של מדיניות החברה או של החוק, נפעל כדי לטפל בבעיה וכדי למנוע התרחשויות עתידיות. בהתאם לנסיבות, הפעולות המתקנות והמונעות עשויות לכלול הכשרה, ייעוץ, בקרות משופרות ופעולות משמעותיות, עד כדי וכולל סיום ההעסקה.

באחריותכם להשמיע את קולכם כאשר אתם נמצאים במצב או מודעים למצב אשר להבנתכם עלול לגרום להפרה או להוביל להפרה של הקוד, של מדיניות החברה או של החוק.

**נוהל האסקלציה** שלנו מחייב כל עובד לדווח על הפרה חמורה אפשרית של הנהלים שלנו, של החוק, או על כל עניין מעורר דאגה אחר, ישירות למנהל הביקורת הראשי של Johnson & Johnson, בעל פה או בכתב, לרבות באמצעות הדואר האלקטרוני [chiefauditexecutive@its.jnj.com](mailto:chiefauditexecutive@its.jnj.com).

## מי נדרשים לפעול על פי הקוד?

כל העובדים במשפחת החברות של Johnson & Johnson נדרשים להבין את קוד ההתנהלות העסקית, מדיניות החברה והחוקים אשר חלים על פעילותנו, ולציית להם. בשילוב עם הקוד שלנו ומדיניות החברה, הקוד מסייע לנו לקבל את ההחלטות הנכונות ולנקוט בפעולות המתאימות, בלי קשר למקום שבו אנו עובדים או לסוג העבודה שאנו מבצעים.

אנחנו מאמינים כי כל עובד הוא מנהיג, בלי קשר לתחומי האחריות של המשרה, לתפקיד או לפונקציה. על ידי התנהלות על פי הקוד, כל אחד מאיתנו משמש כמודל לחיקוי עבור עמיתיו לעבודה, השותפים העסקיים, הלקוחות וגורמים נוספים שרואים אותנו בפעולה מדי יום.

על המנהלים מוטלת חובה נוספת, לשמש כמודל חיקוי חיובי בכל מובן ולסייע לעובדים לסקור, להבין וליישם את הקוד.

אנשים וחברות אשר מבצעים עסקים מטעמנו נדרשים אף הם לפעול על פי קוד ההתנהלות העסקית שלנו, בנוסף לנהלי חברה רלוונטיים נוספים. יש לכלול את התנאים הרלוונטיים של קוד זה בחוזים עם ספקים, יצרנים, קבלנים ומפיצים מצד שלישי, אשר מנהלים עסקים מטעם משפחת החברות של Johnson & Johnson.

## כיצד לקבל את ההחלטה הנכונה

כאשר אתם מתמודדים עם החלטה קשה בנוגע להתנהלות העסקית, הפנו לעצמכם את השאלות הבאות:

האם ההתנהלות מהווה הפרה של קוד ההתנהלות העסקית של Johnson & Johnson, של מדיניות החברה או של החוק?



האם ההתנהלות עומדת בסתירה לתחומי האחריות המפורטים בקודו שלנו?



האם ההתנהלות תיראה כלא אתית על ידי בעלי עניין מחוץ לחברה?



האם ההתנהלות עלולה לפגוע במוניטין שלי או במוניטין של Johnson & Johnson?



אם התשובה לאחת משאלות אלה היא "כן", ראו בדף הבא לאן באפשרותכם לפנות כדי לקבל ייעוץ והנחיות.

## לאן ניתן לפנות כדי לקבל ייעוץ והנחיות בנוגע לקוד?

יש לנו תהליכים, הנחיות ונהלים, שמטרתם לסייע לך בהתנהלות על פי הקוד, מדיניות החברה והחוק.

**הפיקו תועלת ממגוון היכולות, המשאבים והידע שקיימים בפריסה גלובלית בתוך Johnson & Johnson, לרבות הבאים:**

◀ **המנהלים וההנהגה הבכירה** בארגון שלך זמינים כדי לתת מענה לשאלות ומעורים באופן כללי בהנחיות החברה, אשר חלות על הפעילויות העסקיות שמתקיימות בארגונכם.

◀ **משאבי אנוש/שירותים גלובליים** יכולים להסביר ולהשיב על שאלות בנוגע לנהלי העסקה, הטבות ובעיות במקום העבודה.

◀ **הארגון המשפטי הגלובלי** יכול להסביר ולפרש את הקוד וכן יכול לספק הנחיות בנוגע לאופן שבו יש לנהל עסקים מטעם Johnson & Johnson, תוך ציות לחוק.

◀ **ארגון הפרטיות** יכול לספק מידע וייעוץ בנוגע לפרטיות ולהגנה על המידע האישי של בעלי העניין שלנו.

◀ **ציות שירותי בריאות (Health Care Compliance)** יכולים לספק ייעוץ והנחיות בנוגע לאינטראקציות שאנו מקיימים עם אנשי מקצוע מתחום הבריאות, ישויות ממגזר שירותי הבריאות, פקידי ממשל, גופי רכש ממשלתיים ומתווכי צד שלישי.

◀ **איכות וציות/בטיחת רפואית/בטיחות, גהות וסביבה** יכולים להסביר ולתת מענה על שאלות בנוגע לאיכות, לבטיחות, ליעילות ולציות הרגולטורי של המוצרים ושל תהליכי שרשרת האספקה שלנו, לרבות סביבה, בטיחות וגהות.

◀ **אבטחה גלובלית/אבטחת מידע וניהול סיכונים** מגנים על העובדים, הנכסים, מערכות המחשוב והרשומות של משפחת החברות של Johnson & Johnson ברחבי העולם. במקרה של סכנה או איום מיידיים במקום העבודה, פנו לאבטחה המקומית.

◀ **קו התמיכה בתקינות הקרדו שלנו (ourcredointegrityline.com)** זמין 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע. זהו קו עצמאי, מאובטח וסודי. הוא מהווה ערוץ שזמין לכולם (לרבות עובדים, שותפים עסקיים, לקוחות, צרכנים ועוד) לצורך דיווח אודות הפרות פוטנציאליות של קוד ההתנהלות העסקית שלנו, מדיניות החברה או החוקים והתקנות הקיימים במדינות שבהן אנו פועלים.

◀ **נוהל האסקלציה של Johnson & Johnson** מגדיר את נוהל האסקלציה, אשר מחייב כל עובד לדווח על הפרה חמורה לכאורה של מדיניות החברה או החוקים, או על כל נושא אחר שמעורר דאגה, ישירות למנהל הביקורת הראשי של Johnson & Johnson, בין אם בעל פה או בכתב, כולל באמצעות הדואר האלקטרוני דרך הכתובת [chiefauditexecutive@its.jnj.com](mailto:chiefauditexecutive@its.jnj.com).



# אם יש לכם ספק בנוגע לנושא מסוים, או שאתם יכולים להסתייע בנקודת מבט נוספת, פנו לקבלת הנחיות.



## אחריות של כל עובד

לצורך מימוש האחריות המתוארת בקרדו שלנו, כמו גם לצורך שימור ושיפור התרבות והמוניטין של החברה, אנו סומכים על כך שעובדינו יתנהלו על פי הקוד. אם אתם סבורים כי נגרמה הפרה של הקוד, או יש לכם יסוד להאמין שפעילות או התנהגות מסוימת עלולות לגרום להפרה, באחריותכם להשמיע את קולכם.

**השמיעו את קולכם - על ידי הצגת שאלות ודיווח אודות חששות, אתם עושים את הדבר הנכון ומסייעים לחברה לעצור או למנוע התנהלות לא ראויה.**

בין אם אתם מדווחים בעילום שם או מוסרים את שמכם, עליכם לספק פרטים רבים ככל האפשר כדי שניתן יהי לטפל בבעיה ביסודיות ובמהירות. בנוסף, באחריותכם לשתף פעולה במסגרת החקירה.

החברה שלנו לא תסבול פעולות נקם כנגד מי שמביעים חששות בכפוף לקוד זה או מסייעים לחקירה.

**איננו נוקטים בפעולות נקם.**

כל עובד שנוקט בפעולות נקם יהיה כפוף לצעדים משמעותיים, אשר עלולים לכלול את סיום ההעסקה.

## אחריות של כל מנהל

כמנהלים של עובדים, אתם נושאים באחריות מיוחדת וחשובה למתן דוגמה אישית ולפעולה באופן שעולה בקנה אחד עם קוד החברה. על ידי התנהלות באופן הנכון, המנהלים נותנים השראה לכלל העובדים ומעודדים אותם לעמוד בסטנדרטים של החברה.

**להלן הנחיות חשובות שעל פיהן עליכם לפעול:**

- ← שמשו מודל לחיקוי והפגינו התנהגות אתית בעת ביצוע תפקידכם.
- ← קבלו החלטות אובייקטיביות הקשורות בעבודה.
- ← עברו על הקוד לפחות פעם בשנה עם העובדים שלכם.
- ← סייעו לעובדים להבין את הקוד ואת מדיניות החברה והפנו אותם למשאבים שיכולים לסייע להם לחיות על פי הקוד מדי יום.
- ← ודאו כי העובדים מודעים לחוקים, לתקנות ולנהלי החברה הרלוונטיים, אשר חלים על פעילויות העסקיות שבהן הם עוסקים מטעם החברה, וכי קיבלו הדרכה בנוגע להם.
- ← צרו אווירה אשר מטפחת ומאפשרת התנהלות אתית, שבה עובדים ירגישו בנוח להשמיע את קולם מבלי שיחששו מפני פעולות נקם.
- ← התייחסו ברצינות לכל חשש שמעלים עובדים ואשר נוגע להפרת הקוד, והחליטו אם לעשות אסקלציה. אם החלטתם שכן, או אם יש לכם ספק, [עשו אסקלציה](#) מהר ככל האפשר.
- ← נקטו בפעולות מתקנות או מונעות כאשר מתבצעת הפרה של הקוד.
- ← ספקו תמיכה מלאה במהלך כל חקירה.



# כיצד אנו מנהלים את העסק שלנו

“אנו מאמינים כי המחויבות הראשונה שלנו היא למטופלים, לרופאים ולאחיות, לאימהות ולאבות, ולכל המשתמשים האחרים במוצרינו ובשירותינו.”

ה”אני מאמין” שלנו

כל עובד נדרש להשמיע את קולו אם הוא סבור כי החברה אינה מצייתת לחוק או לתקנה כלשהם.

## כיצד עלי להגיב?



שאלה: מנהל מכירות מחברה מתחרה פנה אלי כדי לשוחח אודות המחיר של מוצרינו השונים.

תשובה: לעולם אין להיכנס לשיחה עם מתחרים בנוגע למחיר מוצרינו או בנוגע למידע קנייני אחר. אם קיבלתם שיחה ממתחרה, או אם מישהו שאינו מוכר לכם פונה אליכם במטרה לשוחח אודות תמחור, הבהירו כי אינכם דנים במחיר המוצרים שלנו עם מתחרים. סיימו את השיחה בנימוס ודווחו אודות האירוע לארגון המשפטי הגלובלי.



אנו שואפים לנהוג על פי הסטנדרטים ורמת היושרה הגבוהים ביותר עבור כל אחת מפעילויות עסקיות אלה, על ידי:

- ← ציות לחוקים, לסטנדרטים ולתקנות שחלים על המוצרים והתהליכים שלנו (כמו תקנות ותקנים של איכות);
- ← התנהלות על פי סטנדרטים אתיים, מדעיים וקליניים וציות לכלל החוקים והתקנות במסגרת כל פעילויות המחקר והפיתוח ברחבי העולם;
- ← הבטחת הבטיחות של המטופלים ושל המתנדבים שלוקחים חלק בניסויים הקליניים, תוך הגנה על החיסיון שלהם וציות לחוקי הפרטיות והגנת המידע;
- ← ציות לחוקים ולתקנות שמכסים את השגת אישור השיווק לצורך מכירת מוצרינו וקיום אינטראקציה עם רגולטורים ועם פקידי ממשל נוספים;
- ← ציות לחוקים החלים הנוגעים לייצור, אריזה, הפצה וייצוא, לחוקים ולתקנות הרלוונטיים הנוגעים לסנקציות מסחריות וכן לתקנות ספציפיות נוספות הקשורות בענף שלנו, כמו גם ציות לחוקים ולתקנות במדינות שבהן אנו מנהלים עסקים;
- ← עמידה בקצב של הסביבה המשתנה, שבה העובדים שלנו מוצאים את עצמם, תוך מתן ההנחיה הנדרשת לצורך תמיכה בערכי הקרדו שלנו;
- ← התנהלות על פי כלל החוקים והתקנות הנוגעים לקידום, שיווק ומכירות של מוצרינו, לרבות הבטחת יכולתנו להישאר כנים ללא הטעיה והקפדה כי הדברים שאנו אומרים יעלו בקנה אחד עם האישורים הרגולטוריים שניתנו למוצרים שלנו;
- ← ציות לחוקים הנוגעים לאיכות המוצר ובטיחותו, תוך ניטור עקבי ופרואקטיבי של הבטיחות, האיכות והביצועים של מוצרינו וכן ציות לכלל הדרישות הנוגעות לדיווח אודות אירועים שליליים ואודות תלונות הנוגעות לאיכות המוצר.

# כיצד אנו מנהלים את העסק שלנו

## חובתו של כל עובד

באחריות כל עובד להיות מעורה בחוקים, בתקנות וכן במדיניות ובנהלים הרלוונטיים של החברה, אשר חלים על הפעילויות העסקיות שבהן עוסק העובד, ולפעול על פיהם.

## פיתוח, אישור, ייצור, מכירות ושיווק של תרופות, טכנולוגיות ושירותים רפואיים

הקרדו שלנו קובע, כי בעת שאנו נותנים מענה לצורכי המטופלים, הרופאים, האחיות, האימהות, האהבות וכל מי שעושים שימוש במוצרים ובשירותים שלנו, כל שאנו עושים חייב להיות באיכות גבוהה. מחויבות זו חלה על כל מה שאנו עושים על מנת לספק את המוצרים ואת השירותים שלנו אל האנשים שמשתמשים בהם.

## חוקים למניעת שחיתות ולמניעת שוחד

Johnson & Johnson נוקטת בעמדה נחרצת נגד שחיתות ושוחד, שעולה בקנה אחד עם חוקי מניעת השוחד ומניעת השחיתות שקיימים במדינות רבות ברחבי העולם. אנו מצפים לאותה התנהלות מצד שותפינו העסקיים. אנו אוסרים נחרצות על שוחד, התנהלות כוזבת, מתן שוחד, תשלומים לא חוקיים וכל הצעה אחרת של פריטים בעלי ערך, שעלולה להשפיע בצורה לא נאותה או להשיג יתרון לא ראוי בקרב פקידי ממשל, אנשי מקצוע מתחום הבריאות או לקוחות.

אנחנו מקיימים מגוון רחב של הסדרים מדעיים וחינוכיים וכן הסדרים בתחומי המכירות, הקידום והשיווק, מול ישויות ציבוריות ופרטיות וכן מול אנשים פרטיים, לרבות אנשי מקצוע מתחום שירותי הבריאות. בנוסף, אנו מקיימים אינטראקציה עם גופי רגולציה ממשלתיים, ארגונים לא ממשלתיים ורשויות בדיקה. מחובתנו לפעול בהתאם לחוקים ולסטנדרטים האתיים החלים, הן המקומיים והן הבינלאומיים, אשר אוסרים על שוחד ועל שחיתות, ולהימנע מהשפעה לא ראויה על ההחלטות הרפואיות של אנשי מקצוע מתחום הבריאות ועל החלטות הרכש של הישויות שקונות את מוצרינו ושירותינו. העברות ערך לגורמי צד שלישי צריכות להתבצע לפי ערך השוק ההוגן בגין השירותים המסופקים וכן נדרש צורך לגיטימי בטובין ובשירותים. מענקים ותרומות מותרים אך ורק אם Johnson & Johnson אינה מקבלת דבר בתמורה.

להנחיות נוספות, ראו [Health Care Compliance Global Framework](#), **ממכי ההנחיות הרגולטוריות של ארה"ב** וכן [המדריך לניהול עסקים ביושרה בתחום שירותי הבריאות \(Health Care Business Integrity Guide\)](#) (זמין גלובלית), אשר כולל הנחיות לגבי [שיטות עבודה אתיות בתחומי המכירות והשיווק](#).

### המקומות וזהות האנשים שמולם אנו מנהלים עסקים עשויים להשתנות, אולם הגישה שלנו עקבית:

- ← אנו מתייחסים בכבוד לשותפים עסקיים, מתחרים, מקבלי החלטות ובעלי עניין נוספים.
- ← אנו שואפים לעבוד מול גורמי צד שלישי אשר מעריכים ומפגינים סטנדרטים אתיים גבוהים במהלך התנהלותם העסקית.

לשאלות בנוגע לציות בתחום שירותי הבריאות, פנו לארגון הציות בתחום שירותי הבריאות. מידע נוסף זמין גם באתר [המדיניות והעמדות בנוגע לסביבה, בטיחות וגהות שלנו](#), כולל [עמדתנו בנוגע למניעת שחיתות](#) וכן [עמדתנו בנוגע לאתיקה ולציות](#).

## חוקי הגבלים עסקיים ותחרות

חוקי הגבלים העסקיים וחוקי התחרות מקדמים תחרות הוגנת ומגנים על הצרכנים מפני שיטות עסקיות לא הוגנות. לעתים קרובות, חוקים אלה נותנים מענה להסכמים לא חוקיים בין חברות, כגון תיאום מחירים. חוקים אלה אף אוסרים על שיטות עסקיות חד צדדיות שמגבילות את התחרות, כגון תמחור טורפני.

אנו מצייתים באופן מלא לכל חוקי הגבלים העסקיים וחוקי התחרות החלים. אנו אחראים להתנהלות הוגנת מול לקוחות, ספקים, מתחרים וצדדים שלישיים אחרים. עלינו לחתום על הסכמים חוקיים מול מתחרים ולא לעסוק בשיטות עסקיות שעלולות לפגוע בעמדתנו בשוק. לשאלות בנוגע לחוקי הגבלים העסקיים והתחרות, פנו אל הארגון המשפטי הגלובלי.

## ציות לסחר העולמי: חוקי איסור חרם וסנקציות מסחריות

כספקית גלובלית של מוצרים ושירותים בתחום שירותי הבריאות, אנו עובדים עם ספקים בשווקים שונים ומחויבים לציית לחוקי המסחר, הכללים והתקנות המקומיים, האזוריים והבינלאומיים הקיימים, לרבות סנקציות מסחריות והגבלות ייבוא וייצוא שמוטלות על ידי ממשלות ברחבי העולם. לאור הסביבה הגאו-פוליטית הדינמית והמורכבת ומגבלות הסחר המתפתחות שמוטעות על ידי ממשלות ברחבי העולם, חיוני כי נעמוד בהתחייבויות המסחר הגלובליות שלנו. ככל שהסביבה החיצונית תוסיף להתפתח, כך יתפתחו גם הדרכים שבהן אנו עובדים. לשאלות בנוגע לעסקאות חוצות גבולות, פנו אל ציות לסחר הגלובלי, ציות שירותי הבריאות או הארגון המשפטי הגלובלי.



## מה עלי לעשות?

שאלה: נאמר לי על ידי מנתח, כי משווק שמוכר את מוצרינו הזמין את המנתח להיות אורחו במהלך סוף שבוע של גולף באתר נופש. המנתח שואל אם ההזמנה נאותה, משום שהגיעה ממפיץ שלנו ולא מ-Johnson & Johnson.

תשובה: מפיצים, סוכני מכירות וגורמי צד שלישי נוספים שפועלים מטעמה של החברה אינם רשאים לעסוק בפעילויות שהיו אסורות אילו היו מבוצעות ישירות על ידי עובד של משפחת החברות של Johnson & Johnson. עליכם ליידע מיידית את המנהל שלכם, את ארגון המשפטים הגלובלי או את הציות לשירותי הבריאות בנוגע למידע שקיבלתם לגבי התנהלות המשווק.

## זכויות האדם

אנו מונחים על ידי ערכי הקרדו שלנו ומתוך כך שואפים לכבד ולקדם את זכויות האדם לרוחב תחומי הפעילות שלנו, וזאת דרך קשרינו העסקיים ובתוך הקהילות שבהן אנו פועלים - החל באנשים שמפתחים, מייצרים ומשווקים את מוצרינו ועד לרופאים, לאחיות ולמטופלים שאותם אנו משרתים.

הגישה שלנו מושכלת ומבוססת על סטנדרטים של זכויות אדם שזוכים להכרה בינלאומית, לרבות העקרונות המנחים של האומות המאוחדות בנוגע לזכויות עסקים ולזכויות אדם, והם מפורטים במסגרת [העמדה של Johnson & Johnson בנוגע לזכויות האדם](#). על כל העובדים להיות מודעים לעמדה ולציית להנחיות ולנהלים המפורטים שם.



קוד התנהלות עסקית

## תשלומי "מדינה שלישית"

אין לבצע תשלומים מכל סוג שהוא לגורמי צד שלישי במדינות אחרות מלבד המדינה שבה בוצעו המכירות או שבה סופקו השירותים, או שבה יש למשווק, לסוכן המכירות או לספק השירותים נוכחות עסקית משמעותית. לשאלות בנוגע לתשלומי "מדינה שלישית", פנו למחלקת הכספים או לארגון המשפטי הגלובלי.

## פעילות פוליטית

Johnson & Johnson מחויבת לאזרחות ארגונית ולמעורבות בקהילה. הפעילות הפוליטית והתרומות הפוליטיות שלנו מתבצעות בהתאם לחוקים החלים בתחומי השיפוט שבהם אנו עוסקים בפעילויות אלה.

אנו מכבדים את זכותם של העובדים לעסוק בפעילות פוליטית לתמיכה בקבוצות פוליטיות, פקידי ממשל או מועמדים. כל פעילות כזו, לרבות כהונה כפקיד ציבור, חייבת להיות וולונטרית וצריכה להתבצע בזמנו הפנוי של העובד ועל חשבון, מבלי שתעמוד בסתירה לאחריותו של האדם כלפי החברה. חובה להבהיר כי העובד פועל באופן עצמאי ואינו מייצג את החברה.

פעילויות פוליטיות שמתבצעות על ידי החברה, כולל תרומות פוליטיות ותמיכה פוליטית, כמו גם תמיכה בפקידי ממשל, נתונה לרגולציה בכפוף לחוקי המדינות הרבות שבהן Johnson & Johnson מנהלת עסקים. ככאלה, אינטראקציות (כל הפעילויות הפוליטיות והשדלנות הפוליטית) שמתקיימות מול פקידי ממשל, תמיכה פוליטית ואחרת שמובעת על ידי עובדים כלפי פקידי ממשל וכן תרומות פוליטיות על ידי מובילי החברה במדינות מסוימות, מצריכות תיאום ויישור קו מול [התנהלות ומדיניות ממשלתית ברחבי העולם](#) ([Worldwide Government Affairs & Policy](#)).

## מה אם?



שאלה: חברה שלי מועמדת למשרה פוליטית. האם באפשרותי לעזור לה עם הקמפיין שהיא מנהלת?

תשובה: כן, תמיכתך הוולונטרית היא החלטה אישית שלך. עם זאת, בשום מקרה אינך רשאי להשתמש במשאבים של Johnson & Johnson - לרבות זמן החברה, טלפונים, דואר אלקטרוני, חומרים מתכלים, שם החברה או תפקידך בחברה - לצורך קידום הקמפיין.

## רכש ציבורי

הרשויות הציבוריות הן לקוחות קריטיים עבור משפחת החברות של Johnson & Johnson. במדינות רבות, גופי ציבור כמו בתי חולים ממשלתיים כפופים לחוקים מקומיים אשר מחילים פיקוח על האופן שבו הם רוכשים מוצרים ושירותים. כספקי מוצרים, גם אנו נדרשים לציית לחוקים אלה. אין לנסות ולהשפיע על ממשלות או פקידי ממשל בדרכים לא ראויות ואין לבצע העברות לא נאותות של פריטים בעלי ערך. עובדים אשר מעורבים בתהליכי מכרז, או כאלה המציעים לספק מוצרים ושירותים שלנו לרשות ציבורית תחת הסכם חוזי, נדרשים להבין את כללי הרכש הציבורי ולפעול על פיהם. כללים אלה עשויים להיות מורכבים, אולם הם בעלי חשיבות קריטית לעסקינו. הארגון המשפטי הגלובלי יכול לספק הנחיות בנוגע לכללים אלה.

## רכש הוגן

החברה שלנו רוכשת טובין ושירותים רבים שהנם חיוניים לתמיכה בעבודתנו. בעת ביצוע רכישות אלה ואחרות, עלינו לנהוג ללא כל הטיה כלפי ספקים, יצרנים וספקי שירותים נוספים. העובדים נדרשים לפעול על פי מדיניות הרכש והרכישה של החברה. ראו את סעיף ניגודי אינטרסים של הקוד הנחיות נוספות בנוגע לקבלת מתנות ובידור מאת יצרנים, ספקים וספקי שירותים וקיום קשרים אישיים עימם.

## חוקים ותקנות בנוגע לקיימות ולסביבה

הקרדו שלנו מצהיר, "עלינו לשמר בצורה תקינה את הנכסים שבהם יש לנו זכות להשתמש, תוך הגנה על הסביבה ועל המשאבים הטבעיים". ברוח הקרדו שלנו, אנו שואפים באופן מתמיד לשפר את טביעת הרגל הסביבתית של פעילותנו, המוצרים ושרשרת הערך שלנו, תוך ניהול הסיכונים הסביבתיים. העובדים נדרשים להיצמד לתקנים ולמדיניות המוטמעים לרוחב החברה, וכן להיות מעורים ואף לציית לחוקים ולתקנות הסביבתיים אשר נוגעים לעבודתם הספציפית, למתקנים ולמוצרים שאנו מביאים אל השוק.

**אנחנו אחראים לקהילות שבהן אנו חיים ועובדים כמו גם לקהילה העולמית.**

## רווחת בעלי החיים

אנו אחראים מבחינה אתית ורגולטורית להבטיח טיפול אתי והומני בבעלי החיים המעורבים במחקר הביו-רפואי, במטרה לקדם את בטיחות המטופלים ואת רווחתם. ל-Johnson & Johnson מחויבות ארוכת שנים לעקרונות ה-3R, הקשורים בהחלפה (replacement), הפחתה (reduction) או שיפור (refinement) של מחקר מבוסס בעלי חיים. אנו תומכים בשימוש בחלופות שאינן בעלי חיים בכל עת שהדבר אפשרי וכאשר חלופה כזו אינה ישימה, הסטנדרטים שלנו לטיפול בבעלי החיים ובחירת מודלים מדעיים תוך שימוש בחי מיועדים לעמוד בתקנות הרלוונטיות או לעלות עליהן.

## פרטיות

במהלך ניהול העסקים, אנו אוספים ומאחסנים מידע אישי אודות עובדים, שותפים עסקיים, מטופלים, אנשי מקצוע מתחום הבריאות, צרכנים, מטפלים ואחרים, לרבות נתונים כמו פרטי יצירת קשר, תאריכי לידה וכן מידע פיננסי, רפואי ועוד. כאשר אנו אוספים מידע אישי ומעבדים אותו, אנו עושים זאת תוך ציות לחוקים הקיימים וכן לנהלי הפרטיות והגנת המידע של החברה.

יש לאסוף מידע אישי אך ורק למטרות עסקיות לגיטימיות, לשתף אותו אך ורק עם מי שגישתם אליו מותרת, תוך הגנה על המידע בכפוף למדיניות האבטחה ושמירה עליו אך ורק למשך הזמן הנדרש. עלינו גם להבטיח כי גורמי צד שלישי שלהם גישה למידע אישי יהיו מחויבים באופן חוזי להגנה על המידע בהתאם לסטנדרטים החלים של אבטחת מידע.

## הידעתם?



הארגון המשפטי הגלובלי זמין לניהול הדרכות ומתן ייעוץ, במטרה לסייע לעסקים ולעובדים שלנו להבין את החוקים והתקנות במדינות שבהן אנו מנהלים עסקים ואף לציית להם.

תמצאו מדיניות מקיפה בנוגע לנושאים המכוסים במסגרת הקוד במרכז המשפטי של Johnson & Johnson.

# טיפול הוגן בעובדים

“אנו אחראים לעובדינו, העובדים עימנו ברחבי העולם.”

ה”אני מאמין” שלנו

# טיפול הוגן בעובדים

## מעורבות של עובדי החברה

ב-Johnson & Johnson, אנו מאמינים בכוחם של אנשים ומעריכים תרבות גלובלית מגוונת, שוויונית ומכילה, ששורשיה בהתנהלות האתית, בכבוד וביושרה שהם הבסיס לקרדו שלנו. כאשר אנו פועלים מתוך יושרה מרבית, אנחנו מממשים את ערכי הקרדו שלנו ומפגינים אכפתיות כנה כלפי האנשים שאותם אנו משרתים ומגלים כבוד כלפי האנשים שעמם אנו עובדים. כוח אדם מעורב, בעל ביצועים גבוהים, בריא ומגוון יבין טוב יותר ויתמודד טוב יותר עם האתגרים והצרכים שניצבים בפני המטופלים שלנו, הלקוחות, אנשי המקצוע מתחום שירותי הבריאות והקהילות.



קוד התנהלות עסקית

J&J

## איסור על אפליה ומניעת הטרדה ובריונות

יש להתייחס לעובדים בצורה הוגנת ולהפגין כלפיהם כבוד. החברה שלנו מספקת שוויון הזדמנויות בתעסוקה. אנו מספקים תנאים סבירים עבור אנשים הסובלים ממוגבלויות, כמו גם לאנשים בעלי צרכים הקשורים לאמונתם הדתית. אנו מבססים את ההחלטות בנוגע לתעסוקה על כישורים ולוקחים בחשבון התאמה, מיומנויות והישגים. לא נסבול אפליה שמבוססת על מאפיינים אישיים שאינם קשורי עבודה, כמו גיל, מין, גזע, מוצא אתני, נטייה מינית, זהות מינית, מוצא לאומי או אמונה דתית, או כזו המבוססת על חברות באיגוד או פעילות באיגוד. בנוסף, לא נסבול [הטרדה או הצקה מכל סוג שהוא](#).

סעיפים אלה חלים על אינטראקציות עם עובדים, לקוחות, קבלנים, ספקים ומועמדים להעסקה, ועל כל יתר האינטראקציות שבמהלכן העובדים מייצגים את משפחת החברות של Johnson & Johnson.

## סביבת עבודה בטוחה ובריאה

ב-Johnson & Johnson, אנחנו מחויבים לספק לכלל העובדים, הקבלנים והמבקרים שעובדים במתקנים ובאתרים שלנו או מבקרים בהם סביבת עבודה בטוחה ובריאה.

### באחריות כל העובדים והמבקרים לתת עדיפות לבריאות ולבטיחות. עליהם:

- ← לדווח באופן מידי לאחראים ולמארחים אודות תנאים לא בטוחים, תאונות או אירועים.
- ← לציית למדיניות החברה וכן לסטנדרטים ולנהלים שלה הקשורים בבטיחות ובגהות של מקום העבודה, או לחוקים ותקנות מקומיים הנוגעים לבטיחות וגהות במקום העבודה, אם נדרש טיפול מחמיר יותר.

[עבודת ילדים](#), [סחר בבני אדם](#) וכן עבודה לא חוקית, פוגענית או בכפייה אינם מקובלים במסגרת פעילותנו או פעילות הספקים שלנו או כל ספקי צד שלישי של משפחת החברות של Johnson & Johnson. בנוסף לדרישת הציות לחוקים ולתקנות המקומיים, Johnson & Johnson גיבשה [מדיניות](#) שאוסרת על שימוש בעבודה בכפייה במהלך הייצור של מוצרינו ורכיבי המוצרים שלנו. ספקי צד שלישי נדרשים לפעול לפי [תקני האחריות עבור ספקים](#) אשר כוללים הנחיות בנוגע לאתיקה, עבודה, תעסוקה ושמירה על זכויות האדם, כמו גם בנוגע לבטיחות, גהות ורווחה של עובדיהם.

## מה עלי לעשות?



שאלה: הצוות שלי מאחר בהשלמת פרויקט וחברת התפעול שלנו תלויה בנו בכל מה שנוגע לעמידה בלוחות זמנים. מצאנו דרכים להשגת היעד על ידי ויתור על כמה מנהלי הבטיחות. אם נהיה זהירים, האם זה בסדר להאיץ את התהליך כדי לעמוד ביעד של התוצרים העסקיים?

תשובה: נהלי הבטיחות מיועדים לשמור על בטיחותכם ולהגן על תקינות המוצרים ועל הבריאות של מי שמשתמשים בהם. ויתור על נהלי בטיחות אינו מותר. היפגשו עם המנהל שלכם כדי לגבש תוכנית שתאפשר לבצע את העבודה בצורה בטוחה ותוך הבטחת ציות.

## רשימת תיוג של תחומי האחריות שלכם:

✓ ציוד לקוד ההתנהלות העסקית

✓ נקיטה בהכלה

✓ הפגנת כבוד כלפי עמיתים לעבודה

✓ שמירה על בטיחות בעבודה וסיוע לאחרים בהשגת מטרה זו

✓ השמעת קולכם אם מישהו מפר את הקוד, בלי קשר למעמדו של האדם הספציפי בחברה, או להיותו של אדם זה ספק, לקוח או עובד זמני

✓ אם יש לכם שאלות, פנו לקבלת עזרה

העובדים מוזמנים לשתף תכנים שהחברה העמידה לעיון ציבורי במסגרת עבודתם המקוונת. כאשר הם מתייחסים לחברה ו/או למוצריה ושירותיה, על העובדים לנקוט שקיפות ולהבהיר את קשריהם עם החברה, למשל באמצעות שימוש בהאשטג #MyCompany, מתוך מודעות להתחייבויות הקשורות בדיווח, לרבות נהלי דיווח אודות אירועים שליליים והגנה על המידע החסוי של Johnson & Johnson. העובדים צריכים להיות מודעים לתכנים שנוצרו, שותפו ופורסמו, ולזכור כי האינטרנט היא מקום ציבורי. במהלך פעילות ברשתות החברתיות, תמיד יש להפעיל שיקול דעת. היו מודעים להבדל בין תקשורת חברתית ותקשורת עסקית, שכן רוב הפלטפורמות של הרשתות החברתיות והיישומים הניידים אינם מאושרים לקיום תקשורת קשורת עסקים בין עמיתים או בין בעלי עניין פנימיים וחיצוניים.

המדיניות בנוגע לפעילות דיגיטלית של העובדים וכן המדיניות בנוגע להעברת הודעות במכשירים ניידים כוללות את המדיניות המלאה של החברה בנוגע לפעילות המקוונת של העובדים ושימוש ביישומי העברת הודעות ניידים.



## שימוש ברשתות החברתיות וביישומי הודעות ניידים

המדיה החברתית כוללת את ערוצי התקשורת הדיגיטליים, שמאפשרים לאנשים ליצור ולשתף תכנים ולפרסם תגובות.

העובדים נדרשים לציית למדיניות החברה במהלך השימוש ברשתות החברתיות וכן בתכנים ונכסים נוספים של החברה הקשורים בהן. המדיניות שלנו חלה על תקשורת הקשורה לתחומי האחריות של התפקיד וכן על תקשורת אישית שעשויה להשפיע על החברה. במהלך פעילות אישית ברשתות החברתיות, על העובדים להפגין כבוד ולהכיר בעובדה כי ההתנהלות שלהם עשויה להשפיע על הדרך שבה אחרים תופסים אותנו ואת כל מה שאנו מייצגים כחברה.

### האם זה מקובל?

שאלה: עמית לעבודה פרסם תגובה פוגענית וסקסיסטית בנוגע אלי בדף האישי שלו ברשת חברתית. האם עמיתי לעבודה רשאי לעשות זאת?

תשובה: לא, השימוש שעושים העובדים ברשתות החברתיות חייב להיות תואם למדיניות החברה, לרבות מדיניות החברה בנוגע להטרדה.



# יושרה פיננסית והגנה על נכסינו

“האחריות האחרונה שלנו היא כלפי בעלי  
המניות שלנו.”

ה”אני מאמין” שלנו

# יושרה פיננסית והגנה על נכסינו

## דיוק רשומות החברה והדוחות הציבוריים שלה

Johnson & Johnson היא חברה שנסחרת ציבורית, אשר מנהלת עסקים במדינות רבות. במהלך כלל הפעילויות שלנו, עלינו לנהל ספרים ורשומות מדויקים, אשר מבטיחים את התקינות של הדיווח הפיננסי של החברה, תומכים בתהליכים פנימיים של קבלת החלטות ומחזקים את המוניטין שלנו בקרב בעלי העניין.

החוקים מחייבים אותנו לנהוג ביושר ולהקפיד על דיוק של הרשומות הפיננסיות שלנו, על מנת שישקפו בצורה נאותה את הטרנזקציות העסקיות שלנו. בנוסף, אנחנו נדרשים לפתח ולנהל מערכת נאותה של בקורות חשבונאיות פנימיות. אנשים רבים מסתמכים על כך שנדווח את המידע הפיננסי שלנו בצורה אמינה, מלאה ובמועד; עם אלה נמנים גופי רגולציה ממשלתיים, סוכנויות דירוג וכן משקיעים מוסדיים ופרטיים.

דיווח פיננסי לא מדויק עלול לפגוע באמונם של בעלי העניין, להשפיע על המוניטין שלנו ולחשוף את החברה לקנסות ולעונשים.

### להלן דוגמאות של האופן שבו אנו מבטיחים תקינות פיננסית בתהליכי העבודה שלנו:

← אנחנו מוכרים ורוכשים מוצרים ושירותים על בסיס איכות, מחיר ושירות - לעולם לא על בסיס מתן או קבלה של תשלומים, מתנות, בידור או טובות הנאה, או על בסיס קשרים אחרים עם הספק.

← אנחנו מתעדים את המכירות וההוצאות במהלך פרק הזמן החשבונאי המתאים, בכפוף לעקרונות החשבונאיים המקובלים.

← אנחנו אוסרים על שימוש בכספי החברה, נכסיה או המידע שלנו למטרות לא חוקיות, לרבות רכישת זכויות יתר או הטבות מיוחדות דרך שוחד, תרומות פוליטיות לא חוקיות או תשלומים אסורים אחרים. אנחנו חושפים ומתעדים את כלל הכספים והנכסים של החברה במהלך תקופת הדיווח הנדרשת.

← אנחנו מנהלים ספרים ורשומות מדויקים של החברה ואיננו מדווחים ערכים כוזבים או לא נכונים מכל סיבה שהיא.

### להלן מספר כללים שיש לזכור:

← תמיד יש לפעול לפי **מדיניות הרכש והרכישות של החברה**. אם אינכם משוכנעים מהי מדיניות זו, פנו למנהל שלכם.

← הקפידו להעביר את כלל התשלומים ומקרי השימוש בכספי החברה לסקירה ולאישור כנדרש, על ידי המנהל המתאים. בעת דיווח אודות הוצאות עסקיות, פעלו לפי מדיניות **הנסיעות והבידור** וכן **מדיניות הציות לשירותי הבריאות והתקינות העסקית** של החברה.

← תארו את כלל הבקשות לתשלום בצורה ברורה ומדויקת וספקו תיעוד תומך; השתמשו בכספים אך ורק למטרה נדרשת ומאושרת.

## האם זה מקובל?



שאלה: קיבלנו חשבונית גדולה של ספק בגין שירותים שסופקו. התבקשתי על ידי המנהל שלי "לעכב" את החשבונית עד הרבעון הבא, כדי שנוכל לעמוד ביעדים הפיננסיים שלנו עבור רבעון זה. מה עלי לעשות?

תשובה: אנו מצפים מכל העובדים להפגין התנהלות אתית ותואמת, תוך שמירה על רמת היושרה הגבוהה ביותר, כפי שהיא באה לידי ביטוי בקרדו שלנו ובקוד ההתנהלות העסקית. אנחנו חושפים ומתעדים את כלל הכספים והנכסים של החברה במהלך תקופת הדיווח הנדרשת. יש לדווח אודות הכנסות והוצאות בתקופה החשבונאית המתאימה. במקרה זה, אם התקבלו טובין ו/או שירותים, יש לצבור את ההוצאה. אין "לעכב" את החשבונית, אלא לעבוד מול השותף הפיננסי כדי לרשום את החבות כנצברת. אם המנהל שלכם או עובד אחר מבקש מכם לעשות דבר מה שאינו חוקי או מנוגד למדיניות - הביעו את חששותיכם בפני המנהל או בפני הנהגה בכירה אחרת של הארגון, מחלקת הציות לשירותי הבריאות, הארגון המשפטי הגלובלי או באמצעות פנייה דרך **קו תקינות הקרדו**.



## דוגמאות למידע עסקי חסוי

מידע מפורט אודות מכירות

יעדי ביצועים עסקיים

אסטרטגיות מוצר

מידע אודות מוצרים חדשים

הודעות ממתנות בנוגע לעובדים

מידע אודות רכישות ופירוק

תהליכי ייצור ותכנוני ציוד

סדרי עדיפויות מחקריות ותוצאות תהליך השערים (stage-gate).

נתוני ניסויים קליניים, רשומות בריאות ומידע אישי רגיש נוסף

נתונים אישיים של עובדים, מטופלים, לקוחות ואנשים שעמם אנו מקיימים אינטראקציה

## קניין רוחני ומידע עסקי חסוי

הקניין הרוחני והמידע החסוי של החברה הם נכסים שאין להם תחליף. עלינו להגן ולאבטח את השימוש בנכסים יקרי ערך אלה.

קניין רוחני כולל זכויות יוצרים, פטנטים, סימנים מסחריים, תכנוני מוצרים ואריזות, שמות מותגים וסמלילים, מחקר ופיתוח, המצאות וסודות מסחריים.

בכל עת עלינו לנקוט באמצעי זהירות לצורך הגנה על הקניין הרוחני ועל המידע העסקי החסוי של החברה. עלינו להימנע מלדבר אודות מידע זה או לשתפו במקומות ציבוריים כמו מעליות, נמלי תעופה ומסעדות. בנוסף, יש לאחסן מידע עסקי חסוי על גבי מכשירים מורשים או מנוהלים ולשלוח אותו אל מחוץ לחברה אך ורק באופן מאובטח, תוך שימוש בכלים מאושרים ואך ורק לשותפים עסקיים מורשים.

יש לדווח מיידית אודות כל חשד לגניבה של קניין רוחני או לחשיפה בלתי מורשית או גישה אל מידע של החברה למנהל הישיר או למחלקת האבטחה וניהול הסיכונים של J&J, לאבטחה הגלובלית או לארגון המשפטי הגלובלי.

## שימוש בנכסי החברה

אנחנו מסתמכים על נכסי החברה כאמצעי לתמיכה בעבודתנו היומיומית. מחשבים, מכשירים ניידים, חומרה ותוכנה של טכנולוגיות מידע, רכבים, מתקנים, מכונות, חומרי גלם, מלאי, קניין רוחני, חומרים מתכלים, נתונים ונכסים נוספים נמצאים תחת אחריותנו ויש להשתמש בהם אך ורק למטרות חוקיות ונאותות. עלינו גם לנקוט צעדים מתאימים כדי להגן על נכסים אלה. בעת עבודה עם מידע או כלים טכנולוגיים של החברה (כמו מחשבים ניידים, דואר אלקטרוני, יישומים, מסדי נתונים וכד'), העובדים צריכים להוריד ולהשתמש אך ורק בתוכנה וביישומים מאושרים של J&J על גבי נכסי החברה, ליצור סיסמאות מורכבות שאותן לא ניתן לנחש בקלות ולהקפיד שלא לשתף סיסמאות. אין לאחסן מידע של החברה על גבי שירותי אינטרנט או שירותי ענן שאינם מאושרים, או במכשירים שאינם מאושרים, שעליהם לא ניתן להגן ואשר הגישה אליהם אפשרית עבור אנשים שאינם מורשים.

## מה עלי לעשות?

שאלה: אני יוצא לחופשה כדי להתנתק לגמרי. האם זה בסדר להשאיר את המחשב הנייד שלי אצל העוזר האדמיניסטרטיבי כדי שיטפל באישורים השונים במערכות החברה מטעמי? אני סומך על אדם זה בצורה מלאה, כך שאין לי בעיה לשתף את הסיסמה שלי.

תשובה: לא. עובדים לעולם אינם צריכים להעביר את הסיסמה האישית שלהם לאנשים אחרים. מערכות מסוימות מאפשרות לכם להקצות פעולות שונות לאחרים; מערכות אחרות מסלימות בעיות למנהל כאשר אינכם נמצאים. אם תעקפו בקרות אלה, תפגעו באבטחת המערכות שלנו, תתנערו מאחריות ותעמידו גם את העוזר שלכם במצב של הפרת מדיניות החברה.



## שימוש בבינה מלאכותית גנרטיבית

בינה מלאכותית גנרטיבית (GenAI) היא קטגוריה של הבינה המלאכותית אשר מייצרת תפוקה על בסיס הנתונים שעליהם היא עוברת אימון. תכנים אלה יכולים לכלול טקסט, תמונות, קול או צורות מדיה אחרות.

GenAI הוא תחום טכנולוגי מתפתח, שבו גלום פוטנציאל אדיר עבור כלל הענפים. עם זאת, יש לזכור כי טכנולוגיה זו עדיין מתפתחת ועלינו להתנהל בזירה זו באחריות, כשאנו מונחים על ידי [הקרדו שלנו](#).

כל העובדים, הקבלנים והספקים נדרשים לציית [להנחיות בנוגע לשימוש אחראי בבינה מלאכותית גנרטיבית](#) ואינם יכולים להשתמש בפתרונות GenAI עבור פעילויות שעלולות להיחשבכאסורות בכפוף למדיניות הקיימת של החברה, כולל ללא הגבלה קוד התנהלות העסקית. [מדיניות הפרטיות](#) של החברה, [מדיניות ההגנה על נכסי מידע](#) (IAPPs), [מדיניות הרישוי של קוד מקור פתוח](#) ומדיניות קשורה אחרת של החברה. השימוש בפתרונות GenAI צריך להיות פתוח ושקוף. יש לדווח אודות שימוש עסקי קודם ועתיד בפתרונות GenAI בהתאם לתהליך המתואר בהנחיות בנוגע לשימוש אחראי בבינה מלאכותית גנרטיבית. יתר על כן, יש לסקור ולבחון את תוצאות ה-GenAI אל מול הסיכונים הידועים, כולל חוסר דיוק, הטיה, אחריות והפרה של רשיונות תוכנה קוד מקור פתוח.

אם יש לכם שאלות או שאתם זקוקים להנחיות נוספות בנוגע לנושא זה, פנו אל נציגי המחלקה המשפטית, מחלקת הפרטיות או ניהול אבטחת המידע והסיכונים.



### לאן לפנות לקבלת סיוע

העובדים נדרשים לציית למדיניות החברה במהלך השימוש ברשתות החברתיות וכן בתכנים ונכסים נוספים של החברה הקשורים בהן. [מדיניות המעורבות הדיגיטלית של העובדים](#) וכן [מדיניות העברת המסרים הניידים](#) כוללות את המדיניות המלאה של החברה בנוגע לפעילות המקוונת של העובדים ולשימוש שהם עושים ביישומים ניידים של העברת מסרים.

## רשימת תיוג של תחומי אחריות

✓ הגנה על נכסי החברה, כולל נכסים פיזיים כגון מחשבים, טלפונים, מכשירים ניידים, מכונות, רכבים, מסמכים ונכסים אינטלקטואליים, כמו רעיונות והמצאות

✓ ציות לדרישות ההגנה על הנתונים והפרטיות, והקפדה שלא לעשות שימוש באפליקציות שאינן מורשות או בערוצים אחרים לצורך העברת מידע קנייני

✓ דיווח מידי אודות חששות הנוגעים לפעילות לא חוקית או לא מורשית

✓ אין לקבל ואין להציע שוחד או מתנות לא ראיות

✓ התנהלות באופן ישר ומדויק בעת דיווח על הוצאות, מכירות ומידע פיננסי נוסף

## ציות לחוקי ניירות הערך וסחר במידע פנים

מתוקף החוק, אנו נדרשים לפרסם בציבור מידע חשוב אודות החברה שלנו, כגון מכירות, רווחים, רכישות/פירוקים משמעותיים, נושאים רגולטוריים ואירועים מהותיים אחרים. בעת פרסום ציבורי של מידע זה, באחריותנו לעשות כן באופן מלא, מדויק, מובן ובמועד.

העובדים עשויים לגלות מידע חשוב אודות החברה טרם פרסומו באופן ציבורי; עם זאת, באחריותנו של כל עובד לשמור על חסיונו של מידע מהותי שאינו ציבורי.

### אם לעובדים יש מידע חשוב שלא פורסם בציבור, הם אינם רשאים:

← לקנות או למכור מניות של Johnson & Johnson או לסחור באופציות של מניות אלה;

← לבצע העברות או התאמות לכלי השקעה אחרים, לרבות קרנות פנסיה;

← לחשוף מידע מהותי שאינו זמין ציבורית בפני בני משפחה, חברים או כל אדם אחר שנמצא מחוץ לחברה;

← להמליץ לבני משפחה, חברים או אנשים אחרים כי עליהם למכור או לקנות מניות של Johnson & Johnson או לסחור באופציות של מניות של Johnson & Johnson.

ציות לחוקים הנוגעים לניירות ערך מעבר לחברה. עובדים אינם רשאים לקנות או למכור ניירות ערך של כל חברה אחרת תוך שימוש במידע חשוב שאינו זמין ציבורית שהגיע לידיעתם במהלך ביצוע עבודתם או דרך אמצעים אחרים.

## שמירה על סודות מסחריים ועל מידע חסוי

אנחנו מכבדים את הסודות המסחריים והמידע החסוי של חברות ואנשים אחרים. אנו אוספים מידע אודות המתחרים שלנו מתוך הדומיין הציבורי ואיננו מתירים איסוף לא נאות של המידע הקנייני שלהם.

לצורך ליקוט מידע אודות מתחרה, אנו פונים למקורות ציבוריים כמו אמצעי התקשורת, ספרות מסחרית, האינטרנט, מסמכים משפטיים, תיעוד רגולטורי או מסמכים ציבוריים נוספים. אנו נמנעים בכל מקרה מדיונים במידע רגיש וחסוי עם עובדי המתחרים שלנו, לרבות במסגרת כנסים של איגודים מקצועיים או איגודי תעשייה. אנחנו כנים בהצהרותינו כלפי גורמים אחרים בענף ולעולם איננו נוקטים במצג שווא בנוגע לזהותנו או למקום שבו אנו פועלים לצורך לימוד אודות המתחרים שלנו.

## מה עלי לעשות?

שאלה: אני זקוק בדחיפות למזומנים ומעוניין למכור את מניות החברה שברשותי. אבל אני חושש לעשות זאת משום שאני מודע לאירוע גדול שעומד להתרחש בחברה בחודש הבא, שאינו בגדר מידע ציבורי.

תשובה: בנוגע לשאלות הקשורות בחוקי ניירות הערך ומידע פנים, או אם אינכם בטוחים אם ברשותכם מידע מהותי שאינו ציבורי, פנו אל [AskCorporateSecretary@its.jnj.com](mailto:AskCorporateSecretary@its.jnj.com).

# ניגודי אינטרסים

”אנו אחראים לקהילות בהן אנו חיים ועובדים  
ולקהילה העולמית.”

ה”אני מאמין” שלנו

## חשבו על כך

✓ האם פעילות זו או קשרים אלה ישפיעו, או שנראה כי ישפיעו, על יכולתי לקבל החלטות עסקיות נכונות ואובייקטיביות, או שיפריעו בכל דרך שהיא ליכולת שלי לעשות את עבודתי?

✓ האם יהיה לי רווח אישי כלשהו, או האם בן משפחתי יפיק תועלת מן המעורבות שלי בפעילות זו על בסיס הסטטוס שלי כעובד של משפחת החברות של Johnson & Johnson?

✓ האם אעשה שימוש בנכסי החברה לתועלת האישית?

✓ האם ההשתתפות שלי תגרום להעדפה של האינטרסים שלי על פני טובת החברה?

✓ האם חשיפה ציבורית של הפעילות תסב נזק למוניטין של Johnson & Johnson?

אם השבתם "כן" לאחת מן השאלות שלעיל, שוחחו על המצב עם המנהל שלכם ודווחו אודות ניגוד האינטרסים שלכם דרך WORKDAY.

לא תמיד ברור מתי פעילות גורמת לניגוד אינטרסים. עם זאת, באחריותו של כל עובד לחשוף ניגודי אינטרסים פוטנציאליים, בין אם אישיים או ארגוניים. מסיבה זו, אנו מצפים מן העובדים לשוחח אודות ניגודי אינטרסים אישיים פוטנציאליים - או בשאלות הנוגעות להתמודדות מיטבית עם מצב שבו עלול להתקיים ניגוד שכזה - עם המנהל שלהם או עם מישהו ממחלקת משאבי האנוש, צוות שירותי הבריאות או הארגון המשפטי הגלובלי. אם מתקיים ניגוד אינטרסים או ניגוד אינטרסים פוטנציאלי, יש לדווח אודות השיחה עם המנהל ולתעד אותה ב-WORKDAY. הדבר יסייע להגנה על העובד ועל Johnson & Johnson אם יתעורר אי פעם דיון במצב. ניגודי אינטרסים ארגוניים מחייבים פניה לצוות שירותי הבריאות או לארגון המשפטי הגלובלי.

## האם זהו ניגוד אינטרסים?

שאלה: לאור המוניטין של Johnson & Johnson במדינה שלי, הצוות המסחרי שלי התבקש לייעץ בנוגע לפיתוח הנחיות טיפול מקומיות. האם נוכל להמשיך?

תשובה: זהו ניגוד אינטרסים ארגוני. עליכם להיוועץ בארגון המשפטי הגלובלי ובמחלקת קשרי הממשל והמדיניות הכלל-עולמית כדי לקבל הנחיות שיאפשרו להבטיח, כי כל תמיכה ביוזמות מקומיות של מדיניות בריאות תתבצע תוך שימוש באמצעי הגנה נאותים, תהיה תואמת לחוקים המקומיים ותאפשר להימנע מן ההנחה, כי המדיניות נוטות לטובת מוצרינו.

# ניגודי אינטרסים

## מתי מתרחש "ניגוד אינטרסים"?

ניגוד אינטרסים הוא מצב שבו לאדם או ארגון יש אינטרסים סותרים, בין אם פיננסיים או אחרים, וכאשר העדפה של אינטרס אחד עלולה להיות בעלת השפעה שלילית על אינטרסים או תחומי אחריות אחרים.

ניגוד אינטרסים אישי מתרחש כאשר קשרים אישיים או פעילות אישית עלולים להשפיע על שיקול הדעת ועל יכולת הביצוע השל העבודה באופן אובייקטיבי, כמו גם על ביצוע כלל המשימות של העובד. גם חשד לניגוד אינטרסים עלול להעמיד את החברה שלנו בסיכון. כעובדים, איננו יכולים לאפשר לנאמנות מפוצלת או לרווח או תועלת אישיים למנוע מאיתנו לעשות את הפעולות שהנן לטובת הבחירה והמטופלים והצרכנים שאותם אנו משרתים.

ניגוד אינטרסים ארגוני עלול להתרחש כאשר ישויות מתוך משפחת החברות של Johnson & Johnson מקיימות קשרים סותרים עם ישויות כמו ממשלות, קבוצות משלמים, ספקים של שירותי בריאות או אנשים הפועלים בתוך ישויות אלה, או שהן עוסקות בפעילות שיוצרת העדפה או הטיה לטובת החברה. לדוגמה, ניגוד אינטרסים או חשד לניגוד אינטרסים עלולים להיגרם כאשר החברות שלנו משתפות פעולה לצורך פיתוח מוצרים ותומכות במערכות שירותי הבריאות והתשתיות או הנחיות הטיפול שלהם, ובד בבד מנסות למכור מוצרים או שירותים לישויות אלה. ניגוד אינטרסים ארגוני עלול להיגרם גם כאשר חברה מסוימת מחזיקה במידע ממשלתי רגיש ומשתמשת במידע זה כדי להכין הצעת מכרז מועדפת.

## מתנות, בידור, אירוח, נסיעות ופריטים נוספים בעלי ערך

ספקים, יצרנים ואחרים שמנהלים עסקים מולנו הנם חיוניים להצלחת החברה. כדי להבטיח שהקשרים שלנו עמם יהיו הוגנים ואובייקטיביים, אנו נמנעים מניגודי אינטרסים.

ניגודי אינטרסים עלולים להתרחש כאשר עובד מבקש או מקבל מתנות, תשלומים, הלוואות, שירותים או כל צורה של פיצוי מאת ספקים, לקוחות, מתחרים או אחרים שמעוניינים לעשות עסקים עם החברה שלנו. עובדים יכולים לקבל מתנות, בידור, אירוח, נסיעות או כל פריטי ערך אחרים מספקים, יצרנים או קבלנים אחרים כאשר הם צנועים, אינם במזומנים או שווי ערך מזומנים ואינם משפיעים על החלטות עסקיות.

מדיניות **ציות שירותי הבריאות** שלנו מספקות הנחיות ספציפיות בנוגע להענקת מתנות, בידור, אירוח והטבות דומות לאנשי מקצוע מתחום הבריאות ולפקידי ממשל.

### מה מותר?

כחברה גלובלית, אנו פועלים במגוון סביבות שבהן פעילויות שונות הן ביטוי של נימוס או השתקפות של מנהגים חברתיים ו/או תרבותיים. אנו מכבדים נורמות תרבותיות במידה האפשרית ובכפוף לחוקים ולתקנות המקומיים שעל פיהם אנו פועלים, אולם פעילויות אלה אינן יכולות להוות הפרה של קוד זה. לעתים עלינו לשנות את תגובתנו תוך הפגנת רגישות תרבותית והתחשבות, במיוחד אם מעורבים בעניין אנשי מקצועי מתחום שירותי הבריאות או פקידי ממשלה.

פעילויות מקובלות כוללות צורות צנועות של אירוח, כמו ארוחות צהרים או ערב ומתנות מזדמנות בעלות ערך מינימלי, שאינן משפיעות על החלטות קליניות או עסקיות. אף על פי שקשה להגדיר את המונחים "מקובל" או "צנוע", הגישה המומלצת היא להפעיל שיקול דעת. אם בכוונתכם להציע פריט שערכו יותר מאשר נומינלי, עליכם להתייעץ עם המנהל שלכם. עליכם להימנע מפעילויות מוגזמות, או כאלה שהופכות לשגרתיות. לדוגמה, אם הפעולה תגרום לגורם צד שלישי שאינו בעל עניין לחשוב כי המתנה או השירות המדובר השפיעו על שיקול הדעת שלכם, אזי מדובר בפעולה מוגזמת ויש לסרב.

להלן כמה מן הדברים שיש לקחת בחשבון כאשר ספק מציע מתנה:

← האם המתנה "צנועה" או "מקובלת"?

← האם ערך המתנה יותר מאשר נומינלי?

← האם הספק מעניק מתנות באופן שגרתי?

← האם למתנה יש פוטנציאל להשפיע על האובייקטיביות העסקית?

העובדים רשאים לקבל הלוואות אישיות ממוסדות פיננסיות שאינם מנהלים עסקים עם החברה, כל עוד ההלוואות מתבצעות על בסיס התעריפים והתנאים הקיימים. כלל זהה חל כאשר העובדים רוכשים מוצרים או שירותים מספקינו. העסקאות צריכות להתבסס על אותם תנאים שמוצעים לכל אחד מחברי הציבור, למעט המתואר בתוכניות שונות של הטבות לעובדים.

### זכרו - הימנעות דיווח אודות ניגוד אינטרסים פוטנציאלי הוא הפרה של הקוד. כאשר יש לכם ספק, עליכם לפנות למנהל לקבלת הנחיות.

### האם זהו ניגוד אינטרסים?

**ספק שלח לי סלסלת מתנה מלאה בממתקים. האם אני יכול לקבל אותה?**

← באפשרותכם לקבל מתנות קטנות בעלות ערך צנוע. עם זאת, אם המתנה עלולה לגרום לצד שלישי לחשוב כי היא יכולה להשפיע על תהליך קבלת החלטות שלכם או להפריע לו, הפעילו שיקול דעת בנוגע לקבלת המתנה ופנו אל המנהל שלכם.

הצוות שלנו מנהל משא ומתן בנוגע לכיסוי והחזר כספי בגין תרופות במערכת הבריאות הממשלתית, והתברר לו כי ארגון המחקר והפיתוח (R&D) שלנו הוא מועמד מוביל בהקשר עם קבלת מענק ממשלתי גדול, שנועד לקדם תוכנית חדשנית של מחקר ופיתוח. האם מותר לי להזכיר את המענק הזה במסגרת המשא ומתן, תוך הדגשת העובדה כי לחברה קשרים רבים וחזקים עם הממשלה?

← לא. עליכם להפריד בין המשא ומתן בנוגע לכיסוי ולהחזר הכספי הנוגע לתרופות לבין הפעילות של ארגון המחקר והפיתוח. עם זאת, ייתכן שתתבקשו לפרט את הקשרים השונים במסגרת ההצעה שלכם, לצד פעילויות שנגקטו לצורך מיתון ניגודי אינטרסים ארגוניים פוטנציאליים. ניגודי אינטרסים עלולים להיות בעלי השפעה שלילית משמעותית על המוניטין והיעילות של Johnson & Johnson ועל המוצרים והשירותים שלנו.

**האם באפשרותי להזמין לקוח לבלות שבוע בבית הנופש שלי?**

← בדרך כלל אין זה ראוי להציע ללקוח, למפיץ או לספק דבר מה שערכו יותר מאשר צנוע. עם זאת, אם יש לכם קשרים אישיים קרובים עם אדם זה, הדבר עשוי להיות קביל בתנאים מסוימים. שוחחו על המצב עם המנהל שלכם. עליכם לתעד את תוצאת השיחה עם המנהל בכתב, אם הוחלט כי ההצעה מותרת ואתם מחליטים להתקדם.

**אחד מחבריי מהאוניברסיטה הוא הבעלים של חברת סקרי שוק. הוא הציע לי מצגת מעניינת מאוד עבור פרויקט של Johnson & Johnson במחיר נמוך מאוד. האם מותר לי לתת לו את העבודה?**

← גם אם ההוצאה אינה גבוהה, עלינו להבטיח כי ההחלטה הסופית תתקבל על בסיס קריטריונים אובייקטיביים. עליכם לציין את הקשר הקיים ביניכם ואת הנסיבות בפני המנהל שלכם. אם החברה תחליט להתקדם, עליכם לתעד את התוצאה של השיחה עם המנהל בכתב, כולל באמצעות הדואר האלקטרוני, תוך פירוט הפעולות שנגקטו לצורך מיתון ניגודי אינטרסים פוטנציאלי.





## השקעות אישיות, עסקאות ואינטרסים חוץ עסקיים

ידוע לנו כי תקינות פיננסית חשובה לעובדינו ולבני משפחותיהם. לעתים, העובדים עשויים להיות מעוניינים בהשקעות עסקיות, או לעסוק במשרה נוספת כדי לסייע לבניית יציבות הפיננסית. עם זאת, על העובדים להקפיד ולהימנע מניגודי אינטרסים פוטנציאליים, לרבות הימנעות מפעילויות שמשפיעות, או משפיעות לכאורה, על יכולתם לקבל החלטות עסקיות מבוססות ולא מוטות, להשתמש בנכסי החברה, לרבות זמן, לצורך תועלת אישית או תועלת של גורם אחר, או להפריע בכל דרך אחרת ליכולתם לבצע את עבודתם.

## בני משפחה וקשרים אישיים קרובים

קשרים עם בני משפחה וחברים אישיים קרובים יכולים להשפיע על החלטות שלנו. חשוב לנקוט זהירות בנוגע להחלטות עסקיות של החברה אשר כרוכות בקשרים אישיים קרובים.

### כדי למנוע ניגודי אינטרסים, על העובדים:

- ← להימנע מפיקוח או השתתפות בתהליך הגיוס או הקידום של בן משפחה.
- ← להימנע ממילוי תפקיד הכרוך בגישה להערכות ביצוע, נתוני שכר או כל מידע חסוי אחר הקשור בבן משפחה, או השפעה עליהם.

יש להימנע ממצבים אלה גם בהקשר עם עובד אחר או עובד פוטנציאלי, שעמו אנו מקיימים קשרים אישיים קרובים מחוץ לחברה.

אם אחד ממצבים אלה מתקיים, על העובד ליידע את המנהל שלו בנוגע לקשרים. המנהל יעריך את המצב, יוועץ עם ההנהלה לפי הצורך ועשוי לבחור להעביר את אחד העובדים לתפקיד פנוי אחר, שנקי מניגודי אינטרסים.

**קשר אישי קרוב הוא קשר עם בן משפחה או אדם אחר  
שאליו אתם קרובים, ואשר עלול להשפיע על האובייקטיביות  
שלכם בעת קבלת החלטות עסקיות.**

## האם זהו ניגוד אינטרסים?

למשפחה שלי יש בעלות בחברה הפצה מתפתחת. הייתי רוצה לאשר שימוש במפיץ זה עבור עסק של Johnson & Johnson כיוון שאני יכול לקבל הצעה עסקית טובה מאוד. אם אספר למנהל שלי אודות האינטרס של המשפחה שלי בעסק הספציפי, האם אוכל לשכור את שירותיה של חברת ההפצה?

← מותר להציג את המפיץ בפני העסק שלנו. עליכם לחשוף בצורה מלאה את הקשרים של משפחתכם ושלכם עם המפיץ ולאחר מכן להרחיק את עצמכם מתהליך קבלת החלטות ומניהול הפרויקט. ההחלטה הסופית תתקבל באופן בלתי תלוי על ידי מנהל בכיר בעסק ללא מעורבותכם, ואל לכם לנסות ולהשפיע על התוצאה בכל אופן שהוא.

הגייס שלי יתאים מאוד למשרת שיווק חדשה שנפתחה. האם אוכל לגייס אותו ללא ראיון או תהליך מכרז?

← לא. אפשר להפנות אותו, אולם עליו לעבור את התהליך הרגיל של הגשת המועמדות. בנוסף, עליכם להימנע מלקיחת חלק בתהליך קבלת ההחלטות ואינכם יכולים להשפיע על תוצאת ההחלטה בשום אופן שהוא.

## תחומים שמהם יש להימנע

✓ שימוש בנכסי החברה - פיזיים או רוחניים - לתועלת אישית.

✓ מתן שירות למתחרה, ספק, ספק מוצע או לקוח כעובד, דירקטור, מנהל, שותף, סוכן או יועץ.

✓ פעילויות שמשפיעות או מנסות להשפיע על טרנזקציות עסקיות בין החברה לבין ישות אחרת, ושהן יש לעובד אינטרס פיננסי ישיר או עקיף, או שבהן הוא משמש כדירקטור, מנהל, עובד, שותף, סוכן או יועץ.


✓ רכישה או מכירה של ניירות ערך של חברה אחרת, תוך שימוש במידע שאינו ציבורי אשר אותו השגתם דרך עבודתכם





## חברויות במועצות מנהלים חיצוניות

כהונה במועצות מנהלים חיצוניות עלולה לגרום לניגודי אינטרסים ויש לחשוף אותה ולדון בה עם המנהל שלכם. לפני קבלת חברויות במועצות מנהלים כלשהן, חשוב להבין את האחריות המשפטית שלכם ולהימנע מקשרים שיש בהם פוטנציאל להסחת דעת ולניגודי אינטרסים. המדיניות שלנו לגבי [חברויות במועצות מנהלים חיצוניות](#) מספקת הנחיות נוספות.

### הכירו 3 ה-"D's"

Disclose (חשפו) 

Discuss (דונו) 

Decide (החליטו) 

חשיפה היא המפתח. אם אתם מתמודדים עם תחום אפור ואינכם בטוחים אם פעילות כלשהי מהווה ניגוד אינטרסים, שוחחו עם המנהל, האחראי או כל אדם אחרי הנזכר בסעיף "[לאן לפנות לקבלת ייעוץ והנחיות בנוגע לקוד](#)" בנוגע לחששות שלכם.



### לאן ניתן לפנות כדי לקבל ייעוץ והנחיות בנוגע לקוד?

אף על פי שהקוד שלנו כולל דוגמאות לניגודי אינטרסים, לא ניתן להגדיר כל מצב אפשרי. אם נתקלתם בניגוד אינטרסים, או שאינכם בטוחים אם אכן מדובר בניגוד אינטרסים, עליכם לספק פרטים אודות המצב למנהל שלכם ו/או למנהל שמעליו, או למחלקת משאבי האנוש או לשותף העסקי מן הארגון המשפטי הגלובלי. עברו לסעיף ניגודי האינטרסים בתוך WORKDAY כדי להצהיר על כל ניגוד אינטרסים פוטנציאלי.

# קוד התנהלות עסקית

התנהלו לפי ה"אני מאמין" שלנו ("קרדו"), הכירו את הקוד

זו הגרסה הנוכחית של קוד ההתנהלות העסקית של  
Johnson & Johnson, כפי שעודכנה בשנת 2024,  
והיא מחליפה את כל הגרסאות הקודמות.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2024

Johnson & Johnson