Johnson&Johnson

Quy tắc ứng xử trong kinh doanh

Sống theo Tôn chỉ của chúng ta, hiểu rõ quy tắc ứng xử

Tôn chỉ của chúng ta

Chúng ta tin rằng trách nhiệm đầu tiên của chúng ta là với các bệnh nhân, các bác sĩ và y tá, với các bậc cha mẹ, cũng như với tất cả những người nào có sử dụng các sản phẩm và dịch vụ của chúng ta. Để đáp ứng nhu cầu của họ, mọi thứ chúng ta làm đều phải đạt chất lượng cao. Chúng ta phải liên tục nỗ lực mang lại các giá trị, giảm thiểu chi phí và duy trì các mức giá hợp lý. Các đơn hàng của khách hàng phải được phục vụ kịp thời và chính xác. Các đối tác kinh doanh của chúng ta phải có cơ hội kiếm được lợi nhuận hợp lý.

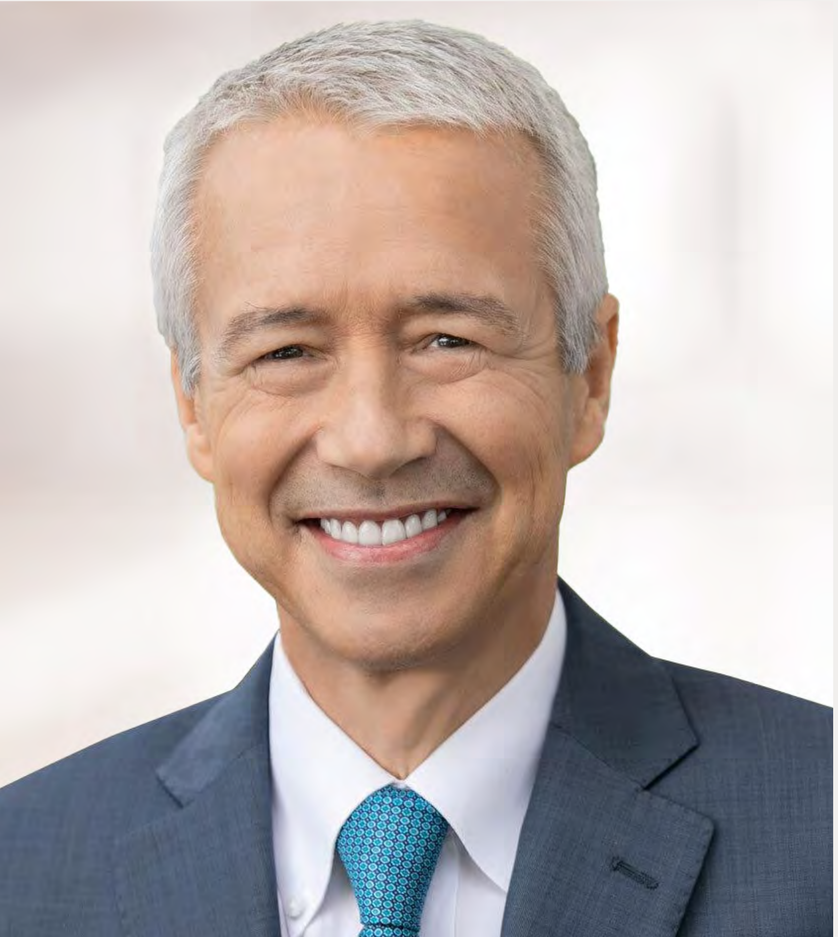
Chúng ta có trách nhiệm với những nhân viên đang làm việc với chúng ta trên toàn thế giới. Chúng ta phải tạo ra một môi trường làm việc hòa nhập, trong đó mỗi người phải được coi là một nhân vị. Chúng ta phải tôn trọng sự khác biệt và phẩm cách của họ, đồng thời phải ghi nhận những giá trị riêng trong mỗi người. Họ phải có được cảm giác an toàn, viên mãn và tìm thấy được mục tiêu trong công việc của mình. Các khoản lương thưởng phải hợp lý và đầy đủ, điều kiện làm việc phải sạch sẽ, ngăn nắp và an toàn. Chúng ta phải hỗ trợ các nhân viên của mình trong việc đảm bảo sức khỏe và hạnh phúc trong cuộc sống, đồng thời giúp họ thực hiện đầy đủ các trách nhiệm với gia đình và những trách nhiệm cá nhân khác. Nhân viên phải thấy mình được tự do trong việc đưa ra các đề xuất và khiếu nại. Phải có cơ hội công bằng về việc làm, khả năng phát triển cá nhân và thăng tiến cho những người đủ điều kiện. Chúng ta phải mang đến một đội ngũ lãnh đạo có năng lực cao, và những hành động của họ phải công bằng và có đạo đức.

Chúng ta có trách nhiệm với cộng đồng nơi chúng ta sinh sống và làm việc, cũng như với cộng đồng thế giới. Chúng ta phải giúp mọi người được khỏe mạnh hơn bằng cách hỗ trợ việc tiếp cận và việc cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe tốt hơn, đến nhiều nơi hơn nữa trên khắp thế giới. Chúng ta phải là những công dân tốt — ủng hộ những việc làm tốt và công tác từ thiện, góp phần cải thiện sức khỏe và công tác giáo dục, cũng như nộp thuế đầy đủ. Chúng ta phải bảo quản tốt những tài sản mà chúng ta có đặc quyền sử dụng, phải bảo vệ môi trường và các tài nguyên thiên nhiên.

Trách nhiệm cuối cùng của chúng ta là với các cổ đông. Công việc kinh doanh phải tạo ra lợi nhuận hợp lý. Chúng ta phải thử nghiệm các ý tưởng mới. Các nghiên cứu phải được tiến hành, các chương trình đổi mới phải được phát triển, các khoản đầu tư cho tương lai phải được thực hiện và những sai lầm mắc phải khi đang nỗ lực vẫn được chấp nhận. Các thiết bị mới phải được mua sắm, các cơ sở mới được cung cấp và các sản phẩm mới được ra mắt. Phải tạo nguồn dự trữ để dự phòng cho những thời điểm khó khăn. Khi chúng ta vận hành theo các nguyên tắc này, các cổ đông sẽ nhận được lợi nhuận thỏa đáng.

Johnson&Johnson

Quy tắc ứng xử cùng Tôn chỉ giúp chúng ta vững bước vươn xa



Tâm thư của Chủ tịch Joaquin Duato

Lĩnh vực chăm sóc sức khỏe đang thay đổi với tốc độ chóng mặt. Với sự hỗ trợ của khoa học và công nghệ, lĩnh vực chăm sóc sức khỏe trong thập kỷ hiện tại sẽ tiến xa hơn nữa so với thế kỷ trước. Đây là cơ hội và cũng là trách nhiệm để Johnson & Johnson đối mặt với những thay đổi này một cách tuân thủ và có đạo đức.

Là một công ty toàn cầu hàng đầu, chúng ta luôn bắt kịp những tiến bộ về công nghệ nhờ việc đảm bảo rằng đội ngũ nhân viên cũng như các cá nhân và công ty thay mặt chúng ta tiến hành kinh doanh có đủ khả năng để quyết định đúng đắn và hành động phù hợp. Quy tắc ứng xử trong kinh doanh là nền tảng để chúng ta xây dựng chính sách, quy trình và nguyên tắc, từ đó đảm bảo rằng bản thân cũng như hoạt động kinh doanh luôn đạt tiêu chuẩn cao nhất. Quy tắc ứng xử này còn nêu rõ trách nhiệm của chúng ta trong việc đối xử công bằng với mọi người, mang đến môi trường làm việc lành mạnh và hành động với tính liêm chính cao nhất.

Tất cả đều dựa trên nền tảng là Tôn chỉ của chúng ta, một bộ giá trị đã truyền cảm hứng cho nhân viên công ty mỗi ngày trong hơn 80 năm qua để luôn đặt nhu cầu và sức khỏe của khách hàng lên trên hết.

Tôn chỉ cùng Quy tắc ứng xử trong kinh doanh đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ Johnson & Johnson thực hiện sứ mệnh nâng cao sức khỏe cho nhân loại.

Tôi rất tự hào khi được dẫn dắt một công ty toàn cầu luôn nỗ lực để trở thành hình mẫu cho các doanh nghiệp có đạo đức. Chúng ta không ngừng gặt hái được thành công là nhờ vào đội ngũ nhân viên trên khắp thế giới, ở mọi cấp bậc, tại mọi thị trường hoạt động, đã luôn làm điều đúng đắn cho bệnh nhân. Vì vậy, tất cả nhân viên đều có trách nhiệm đọc, hiểu, xác nhận và tuân thủ Quy tắc ứng xử trong kinh doanh.

Việc giữ vững cam kết về hành vi lãnh đạo tuân thủ và có đạo đức là cách Johnson & Johnson sẽ thay đổi tương lai của lĩnh vực chăm sóc sức khỏe trong nhiều năm tới, nhằm mang lại lợi ích cho bệnh nhân và đối tác của chúng ta.

Joaquín

Joaquin Duato

Chủ tịch Hội đồng Quản trị kiêm Giám đốc Điều hành

Mục lục

Giới thiệu

Quy tắc ứng xử trong kinh doanh của Johnson & Johnson là gì? 06

Tại sao cần xây dựng và tuân thủ Quy tắc ứng xử? 06

Ai phải tuân thủ Quy tắc ứng xử? 06

Tôi có thể nhận được sự tư vấn và hướng dẫn về Quy tắc ứng xử ở đâu? 07

Trách nhiệm của mỗi nhân viên 08

Trách nhiệm của mỗi người quản lý 08

Cách chúng ta tiến hành hoạt động kinh doanh

Nghĩa vụ của mỗi nhân viên 10

Phát triển, phê duyệt, sản xuất, kinh doanh và tiếp thị dược phẩm, công nghệ y tế cũng như dịch vụ 10

Luật chống tham nhũng và chống hối lộ 11

Luật cạnh tranh và chống độc quyền 11

Tuân thủ quy định thương mại toàn cầu: luật chống tẩy chay và trừng phạt thương mại 11

Nhân quyền 12

Thanh toán cho "quốc gia thứ ba" 12

Hoạt động chính trị 12

Mua sắm công 13

Mua hàng công bằng 13

Luật và quy định về môi trường và tính bền vững 13

Phúc lợi động vật 13

Quyền riêng tư 13

Đối xử công bằng với nhân viên

Gắn kết đội ngũ nhân viên 15

Chống phân biệt đối xử và ngăn chặn hành vi quấy rối, bắt nạt 15

Môi trường làm việc an toàn và lành mạnh 15

Sử dụng mạng xã hội và ứng dụng nhắn tin trên di động 16

Liêm chính về tài chính và Bảo vệ tài sản của công ty

Tính chính xác của hồ sơ và báo cáo công khai của Công ty 18

Sử dụng tài sản của Công ty 19

Sở hữu trí tuệ và thông tin kinh doanh bí mật 19

Sử dụng trí tuệ nhân tạo tạo sinh 20

Tôn trọng bí mật kinh doanh và thông tin mật 21

Tuân thủ luật chứng khoán và giao dịch nội gián 21

Xung đột lợi ích

"Xung đột lợi ích" xảy ra khi nào? 23

Quà tặng, lời mời tiếp khách, chiêu đãi, đi lại và vật phẩm có giá trị khác 24

Khoản đầu tư cá nhân, giao dịch và lợi ích kinh doanh bên ngoài 25

Thành viên trong gia đình và mối quan hệ cá nhân thân thiết 25

Tham gia ban giám đốc hoặc hội đồng quản trị bên ngoài Công ty 26

Giới thiệu

Giới thiệu

Quy tắc ứng xử trong kinh doanh của Johnson & Johnson là gì?

Những giá trị và nguyên tắc nêu trong Tôn chỉ của chúng ta đóng vai trò là kim chỉ nam; còn Quy tắc ứng xử trong kinh doanh của Johnson & Johnson ("Quy tắc ứng xử") là lộ trình giúp chúng ta tuân theo những giá trị này.

Quy tắc ứng xử này đặt ra các yêu cầu cơ bản về cách ứng xử trong kinh doanh, đồng thời là nền tảng để xây dựng chính sách, quy trình và nguyên tắc của Công ty, tất cả đều nhằm cung cấp thêm hướng dẫn về những hành vi được kỳ vọng.

Tại sao cần xây dựng và tuân thủ Quy tắc ứng xử?

Để duy trì hoạt động và giữ vững danh tiếng là một công ty đặt nhu cầu của khách hàng trên toàn thế giới lên hàng đầu, mỗi người trong chúng ta phải tìm hiểu, nắm rõ và tuân thủ Quy tắc ứng xử này.

Tuân thủ Quy tắc ứng xử nghĩa là tạo ra một môi trường cởi mở và trung thực, nơi chúng ta có thể hoàn thành công việc tốt nhất theo cách hợp pháp và liêm chính. Đồng thời, chúng ta có thể tự hào về chặng đường vượt qua thử thách và gặt hái thành công của mình.

Bất cứ khi nào phát hiện thấy hành vi vi phạm Quy tắc ứng xử, chính sách của Công ty hoặc luật pháp, chúng ta sẽ xử lý để giải quyết vấn đề và ngăn chặn hành vi này tái diễn. Tùy theo trường hợp, các biện pháp khắc phục và phòng ngừa có thể bao gồm đào tạo, tư vấn, tăng cường kiểm soát và xử lý kỷ luật, thậm chí là chấm dứt hợp đồng lao động.

Bạn có trách nhiệm lên tiếng khi gặp phải trường hợp hoặc biết được trường hợp mà bạn cho là có thể vi phạm hay dẫn đến việc vi phạm Quy tắc ứng xử, chính sách của Công ty hoặc luật pháp.

Theo Quy trình báo cáo lên cấp trên, mỗi nhân viên cần phải báo cáo trực tiếp hành vi có khả năng vi phạm nghiêm trọng chính sách của Công ty, luật pháp hay vấn đề đáng lo ngại khác cho Giám đốc Kiểm toán của Johnson & Johnson, bằng lời nói hoặc văn bản, kể cả qua email theo địa chỉ chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Ai phải tuân thủ Quy tắc ứng xử?

Tất cả nhân viên thuộc Tập đoàn Johnson & Johnson đều phải hiểu rõ và tuân thủ Quy tắc ứng xử trong kinh doanh, chính sách của Công ty cũng như luật pháp chi phối hoạt động của chúng ta. Cùng với Tôn chỉ và những chính sách khác của Công ty, Quy tắc ứng xử giúp chúng ta quyết định đúng đắn và hành động phù hợp, bất kể làm công việc gì và ở đâu.

Chúng ta tin rằng mỗi nhân viên đều là một nhà lãnh đạo (leader), bất kể trách nhiệm công việc, chức danh hoặc bộ phận chức năng. Bằng việc tuân thủ Quy tắc ứng xử, mỗi chúng ta sẽ trở thành hình mẫu cho đồng nghiệp, đối tác kinh doanh, khách hàng và những người chứng kiến chúng ta làm việc mỗi ngày.

Người quản lý có thêm trách nhiệm là phải làm tấm gương tích cực trong mọi khía cạnh cũng như giúp nhân viên xem xét, thấu hiểu và áp dụng Quy tắc ứng xử.

Những cá nhân và công ty thay mặt chúng ta tiến hành kinh doanh cũng phải tuân thủ Quy tắc ứng xử trong kinh doanh, bên cạnh các chính sách liên quan khác của Công ty. Những quy định áp dụng trong Quy tắc ứng xử này phải được đưa vào hợp đồng với các bên thứ ba như nhà cung cấp, nhà sản xuất, nhà thầu, đại lý và nhà phân phối thay mặt Tập đoàn Johnson & Johnson tiến hành kinh doanh.

Cách đưa ra quyết định đúng đắn

Khi phải đối mặt với một quyết định khó khăn về cách ứng xử trong kinh doanh, hãy đặt những câu hỏi sau đây:

- Hành vi này có vi phạm Quy tắc ứng xử trong kinh doanh của Johnson & Johnson, chính sách của Công ty hay luật pháp không?
- Hành vi này có xung đột với các trách nhiệm theo Tôn chỉ của chúng ta không?
- Liệu các bên liên quan ngoài Công ty có thấy hành vi này là phi đạo đức không?
- Hành vi này có gây tổn hại đến danh tiếng của mình hoặc danh tiếng của Johnson & Johnson không?

Nếu câu trả lời cho bất kỳ câu hỏi nào trong số này là "CÓ", hãy xem trang tiếp theo để xin tư vấn và hướng dẫn.

Tôi có thể nhận được sự tư vấn và hướng dẫn về Quy tắc ứng xử ở đâu?

Chúng ta có các quy trình, hướng dẫn và thủ tục để giúp bạn tuân thủ Quy tắc ứng xử này, chính sách của Công ty cũng như luật pháp.

Hãy tận dụng sự đa dạng về năng lực, nguồn lực và chuyên môn trên phạm vi toàn cầu của Johnson & Johnson, gồm:

- **Người quản lý và lãnh đạo cấp cao** trong tổ chức của bạn luôn sẵn sàng giải đáp thắc mắc và thường nắm rõ những nguyên tắc mà Công ty áp dụng cho các hoạt động kinh doanh trong tổ chức.
- **Bộ phận Nhân sự/Dịch vụ toàn cầu (Global Services)** có thể giải thích và giải đáp thắc mắc về chính sách làm việc, phúc lợi cũng như các vấn đề tại nơi làm việc.
- **Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization)** có thể hỗ trợ giải thích và diễn giải Quy tắc ứng xử, cũng như hướng dẫn cách thay mặt Johnson & Johnson tiến hành kinh doanh sao cho tuân thủ luật pháp.
- **Bộ phận Quyền riêng tư (Privacy)** có thể cung cấp thông tin, tư vấn về quyền riêng tư và hoạt động bảo vệ thông tin cá nhân của các bên liên quan.
- **Bộ phận Tuân thủ về Chăm sóc Sức khỏe (Health Care Compliance)** có thể tư vấn và hướng dẫn cách làm việc với chuyên gia chăm sóc sức khỏe, tổ chức chăm sóc sức khỏe, quan chức chính phủ, tổ chức mua sắm thuộc chính phủ và bên trung gian thứ ba.
- **Bộ phận Chất lượng & Tuân thủ (Quality & Compliance)/An toàn Y tế (Medical Safety)/An toàn và Sức khỏe Môi trường (Environmental Health & Safety)** có thể giải thích và giải đáp thắc mắc liên quan đến vấn đề chất lượng, an toàn, hiệu quả và tuân thủ quy định của sản phẩm cũng như quy trình chuỗi cung ứng, bao gồm cả vấn đề môi trường, sức khỏe và an toàn.
- **Bộ phận An ninh toàn cầu (Global Security)/Bảo mật Thông tin & Quản lý Rủi ro (Information Security & Risk Management)** bảo vệ nhân viên, tài sản, hệ thống máy tính và hồ sơ cho Tập đoàn Johnson & Johnson trên toàn thế giới. Hãy liên hệ với bộ phận an ninh tại địa phương nếu có mối đe dọa hoặc mối nguy hiểm cận kề tại nơi làm việc.
- **Đường dây nóng về tính liêm chính theo Tôn chỉ (Our Credo Integrity Line)** (ourcredointegrityline.com) hoạt động 24 giờ/ngày, 7 ngày/tuần. Đường dây nóng này độc lập, an toàn và bí mật. Đây là kênh để bất cứ ai (bao gồm cả nhân viên, đối tác kinh doanh, khách hàng, người tiêu dùng và những người khác) báo cáo các hành vi có thể vi phạm Quy tắc ứng xử trong kinh doanh, các chính sách khác của công ty hoặc luật pháp và quy định hiện hành ở những quốc gia mà chúng ta hoạt động.
- **Quy trình báo cáo lên cấp trên (Escalation Procedure) của Johnson & Johnson** quy định rằng mỗi nhân viên cần phải báo cáo trực tiếp hành vi có khả năng vi phạm nghiêm trọng chính sách của Công ty, luật pháp hay vấn đề đáng lo ngại khác cho Giám đốc Kiểm toán (Chief Audit Executive) của Johnson & Johnson, bằng lời nói hoặc văn bản, kể cả qua email theo địa chỉ chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Trách nhiệm của mỗi nhân viên

Để hoàn thành các trách nhiệm nêu trong Tôn chỉ, cũng như duy trì, nâng cao văn hóa và danh tiếng của Công ty, chúng ta trông cậy vào nhân viên cùng góp phần thực thi Quy tắc ứng xử. Nếu cho rằng có hành vi vi phạm Quy tắc ứng xử hoặc hoạt động/hành vi nào đó có thể dẫn đến việc vi phạm, bạn có trách nhiệm phải lên tiếng.

Lên tiếng – bằng việc đặt câu hỏi và báo cáo các mối lo ngại, bạn đang làm điều đúng đắn và giúp Công ty chặn đứng hoặc ngăn ngừa hành vi sai trái.

Cho dù báo cáo nặc danh hay công khai tên, bạn cũng nên cung cấp nhiều chi tiết nhất có thể để vấn đề được giải quyết một cách thấu đáo và kịp thời. Ngoài ra, bạn có trách nhiệm phải hợp tác trong cuộc điều tra.

Công ty không dung thứ cho hành vi trả đũa bất kỳ người nào đã nêu lên mối lo ngại theo Quy tắc ứng xử này hoặc hỗ trợ một cuộc điều tra.

Chúng ta không trả đũa.

Bất kỳ nhân viên nào có hành vi trả đũa đều phải chịu xử lý kỷ luật, có thể bao gồm cả việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Trách nhiệm của mỗi người quản lý

Với vai trò người quản lý, bạn có trách nhiệm đặc biệt và quan trọng là phải làm gương và hành động nhất quán theo Quy tắc ứng xử. Thông qua việc xây dựng phong thái và hành vi đúng đắn, người quản lý sẽ truyền cảm hứng để tất cả nhân viên đáp ứng các tiêu chuẩn của chúng ta.

Sau đây là những nguyên tắc quan trọng bạn cần tuân theo:

- Làm gương, thể hiện hành vi theo quy chuẩn đạo đức khi thực hiện nhiệm vụ.
- Đưa ra quyết định khách quan dựa trên công việc.
- Cùng nhân viên xem xét Quy tắc ứng xử ít nhất một lần mỗi năm.
- Giúp nhân viên hiểu rõ Quy tắc ứng xử và các chính sách của Công ty, cũng như hướng nhân viên đến các nguồn lực để hỗ trợ họ tuân thủ Quy tắc ứng xử mỗi ngày.
- Đảm bảo rằng nhân viên biết đến và được đào tạo đầy đủ về luật pháp, quy định liên quan cũng như các chính sách của Công ty chi phối hoạt động kinh doanh mà họ tham gia thay mặt cho Công ty.
- Tạo ra môi trường thúc đẩy và khuyến khích hành vi có đạo đức, nơi nhân viên cảm thấy thoải mái khi lên tiếng mà không sợ bị trả đũa.
- Xem xét kỹ lưỡng mọi mối lo ngại của nhân viên mà có thể vi phạm Quy tắc ứng xử và xác định xem có cần báo cáo vấn đề đó lên cấp trên không. Nếu có hoặc nếu không chắc chắn, hãy báo cáo vấn đề đó lên cấp trên càng sớm càng tốt.
- Thực hiện biện pháp khắc phục hoặc phòng ngừa khi có người vi phạm Quy tắc ứng xử.
- Hết lòng hỗ trợ mọi cuộc điều tra.

Khi bạn không chắc chắn hoặc cần thêm góc nhìn khác, hãy xin hướng dẫn.

Cách chúng ta tiến hành hoạt động kinh doanh

"Chúng ta tin rằng trách nhiệm đầu tiên của chúng ta là với các bệnh nhân, các bác sĩ và y tá, với các bậc cha mẹ, cũng như với tất cả những người nào có sử dụng các sản phẩm và dịch vụ của chúng ta."

Tôn chỉ của chúng ta

Cách chúng ta tiến hành hoạt động kinh doanh

Nghĩa vụ của mỗi nhân viên

Mỗi nhân viên đều có trách nhiệm tìm hiểu và tuân thủ luật pháp, quy định liên quan cũng như các chính sách và quy trình của Công ty chi phối hoạt động kinh doanh mà nhân viên đó tham gia.

Phát triển, phê duyệt, sản xuất, kinh doanh và tiếp thị dược phẩm, công nghệ y tế cũng như dịch vụ

Tôn chỉ nêu rõ rằng trong quá trình đáp ứng nhu cầu của bệnh nhân, bác sĩ, y tá, các bậc cha mẹ cũng như tất cả những người sử dụng sản phẩm và dịch vụ của chúng ta, mọi việc chúng ta làm đều phải đạt chất lượng cao. Cam kết này cũng áp dụng trong mọi việc chúng ta làm để đưa sản phẩm và dịch vụ của Công ty đến với người dùng.

Chúng ta phấn đấu đạt được tiêu chuẩn và mức độ liêm chính cao nhất cho từng hoạt động kinh doanh này thông qua việc:

- Tuân thủ luật pháp, tiêu chuẩn và quy định áp dụng cho sản phẩm cũng như quy trình của chúng ta (ví dụ: quy định và tiêu chuẩn về chất lượng);
- Giữ vững các tiêu chuẩn về đạo đức, khoa học và lâm sàng, đồng thời tuân thủ luật pháp và các quy định trong mọi hoạt động nghiên cứu và phát triển trên toàn thế giới;
- Đảm bảo an toàn cho bệnh nhân và tình nguyện viên tham gia hoạt động thử nghiệm lâm sàng, bảo vệ thông tin cá nhân của họ cũng như tuân thủ luật về quyền riêng tư và bảo vệ dữ liệu;
- Tuân thủ luật pháp và quy định về việc xin Giấy phép lưu hành để bán sản phẩm cũng như làm việc với cơ quan quản lý và quan chức chính phủ khác;
- Tuân thủ luật hiện hành về sản xuất, đóng gói, phân phối và xuất khẩu, quy định và luật hiện hành về trừng phạt thương mại, quy định cụ thể khác đối với ngành, cũng như luật pháp và quy định ở những quốc gia mà chúng ta hoạt động;
- Nắm bắt kịp thời những thay đổi trong môi trường làm việc của nhân viên, đưa ra hướng dẫn cần thiết để củng cố các giá trị theo Tôn chỉ;
- Tuân thủ mọi đạo luật và quy định về quảng bá, tiếp thị và bán sản phẩm, bao gồm cả việc đảm bảo rằng những gì chúng ta nói là đúng sự thật, không gây hiểu nhầm và nhất quán với các phê duyệt của cơ quan quản lý đối với sản phẩm;
- Tuân thủ luật pháp về chất lượng và an toàn sản phẩm, liên tục và chủ động giám sát tính an toàn, chất lượng và hiệu quả của sản phẩm, đồng thời tuân thủ mọi yêu cầu về việc báo cáo biến cố bất lợi và khiếu nại liên quan đến chất lượng sản phẩm.

Mỗi nhân viên đều phải lên tiếng nếu cho rằng Công ty không tuân thủ luật pháp hoặc quy định nào đó.

Tôi nên trả lời như thế nào?

Hỏi: Giám đốc kinh doanh của một công ty cạnh tranh liên hệ với tôi để thảo luận về giá bán các sản phẩm tương ứng.

Đáp: Bạn tuyệt đối không được thảo luận với đối thủ cạnh tranh về giá bán các sản phẩm của chúng ta hay thông tin sở hữu độc quyền khác. Nếu bạn nhận được cuộc gọi từ đối thủ cạnh tranh hoặc nếu người lạ tiếp cận bạn để thảo luận về giá cả, hãy nói rõ rằng bạn sẽ không thảo luận về giá bán các sản phẩm của chúng ta với đối thủ cạnh tranh. Hãy kết thúc cuộc trò chuyện một cách lịch sử và báo cáo sự việc cho Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization).

Tôi nên làm gì?

Hỏi: Một bác sĩ phẫu thuật nói với tôi rằng một nhà phân phối bán các sản phẩm của chúng ta đã mời vị bác sĩ này đi chơi golf tại một khu nghỉ dưỡng vào cuối tuần. Vị bác sĩ đang thắc mắc liệu lời mời có phù hợp không vì đó là mời đến từ nhà phân phối của chúng ta chứ không phải từ Johnson & Johnson.

Đáp: Nhà phân phối, đại lý bán hàng và các bên thứ ba khác đại diện cho Công ty không được phép tham gia những hoạt động mà nhân viên thuộc Tập đoàn Johnson & Johnson bị cấm thực hiện. Bạn phải lập tức thông báo cho người quản lý của mình, Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization) hoặc Bộ phận Tuân thủ về Chăm sóc Sức khỏe (Health Care Compliance) về những gì bạn biết liên quan đến hành vi của nhà phân phối đó.

Luật chống tham nhũng và chống hối lộ

Johnson & Johnson kiên quyết chống lại hành vi tham nhũng và hối lộ, tuân thủ các luật chống hối lộ và chống tham nhũng hiện có ở nhiều quốc gia trên thế giới. Chúng ta đòi hỏi điều tương tự ở các đối tác kinh doanh. Chúng ta nghiêm cấm hành vi hối lộ, gian lận, lại quả, thanh toán bất hợp pháp và mọi hình thức biếu tặng vật phẩm có giá trị khác cho quan chức chính phủ, chuyên gia chăm sóc sức khỏe hoặc khách hàng, trong trường hợp những hành vi này gây ảnh hưởng một cách không phù hợp hoặc nhằm đạt được lợi thế bất chính.

Chúng ta ký kết nhiều thỏa thuận về khoa học, giáo dục, kinh doanh, quảng cáo và tiếp thị với các cá nhân và tổ chức công lẫn tư, bao gồm cả chuyên gia chăm sóc sức khỏe. Chúng ta cũng làm việc với các cơ quan quản lý thuộc chính phủ, tổ chức phi chính phủ và cơ quan điều tra. Nghĩa vụ của chúng ta là tuân thủ luật hiện hành cũng như tiêu chuẩn đạo đức nghiêm cấm hành vi hối lộ và tham nhũng ở nước sở tại và trên phạm vi quốc tế, đồng thời tránh gây ảnh hưởng không phù hợp đến quyết định y tế của chuyên gia chăm sóc sức khỏe và quyết định mua hàng của các tổ chức mua sản phẩm, dịch vụ của chúng ta. Giá trị chuyển cho bên thứ ba phải bằng giá trị thị trường của các dịch vụ đã cung cấp và nhu cầu sử dụng hàng hóa, dịch vụ phải chính đáng. Chỉ được cung cấp khoản trợ cấp (grants) và quyên góp (donations) trong trường hợp Johnson & Johnson không nhận lại bất cứ thứ gì có giá trị.

Để biết thêm hướng dẫn, hãy tham khảo Khung tuân thủ toàn cầu về chăm sóc sức khỏe (Health Care Compliance Global Framework), Tài liệu hướng dẫn của cơ quan quản lý Hoa Kỳ (U.S. Regulatory Guidance Documents) và Hướng dẫn về tính liêm chính trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe (Health Care Business Integrity Guide) (được áp dụng trên toàn cầu), bao gồm cả hướng dẫn về Phương pháp bán hàng và tiếp thị có đạo đức (Ethical Sales & Marketing Practices).

Địa điểm và đối tác kinh doanh của chúng ta có thể thay đổi, nhưng cách tiếp cận của chúng ta không đổi:

- Chúng ta đối xử một cách tôn trọng với đối tác kinh doanh, đối thủ cạnh tranh, người ra quyết định và các bên liên quan khác.
- Chúng ta nỗ lực hợp tác với các bên thứ ba là những người cũng coi trọng và thể hiện tiêu chuẩn cao về đạo đức trong hoạt động kinh doanh.

Nếu bạn có thắc mắc liên quan đến việc tuân thủ về chăm sóc sức khỏe, hãy liên hệ với Bộ phận Tuân thủ về Chăm sóc Sức khỏe (Health Care Compliance Organization). Bạn cũng có thể tìm thêm thông tin trên trang web của chúng ta liên quan đến Chính sách và quan điểm về ESG, bao gồm cả Quan điểm về chống tham nhũng và Quan điểm về đạo đức và tuân thủ.

Luật cạnh tranh và chống độc quyền

Luật cạnh tranh và chống độc quyền thúc đẩy cạnh tranh công bằng và bảo vệ người tiêu dùng trước các hoạt động kinh doanh không lành mạnh. Những luật này thường điều chỉnh thỏa thuận bất hợp pháp giữa các công ty, chẳng hạn như ấn định giá. Những luật này cũng nghiêm cấm hoạt động thương mại đơn phương nhằm hạn chế cạnh tranh, chẳng hạn như định giá để bán phá giá (predatory pricing).

Chúng ta tuân thủ đầy đủ tất cả luật hiện hành về cạnh tranh và chống độc quyền. Chúng ta có trách nhiệm giao dịch một cách công bằng với khách hàng, nhà cung cấp, đối thủ cạnh tranh và các bên thứ ba khác. Chúng ta phải ký kết các thỏa thuận hợp pháp với đối thủ cạnh tranh, đồng thời không tham gia những hoạt động kinh doanh có thể lạm dụng vị thế của mình trên thị trường. Nếu bạn có thắc mắc về luật cạnh tranh và chống độc quyền, hãy liên hệ với Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization).

Tuân thủ quy định thương mại toàn cầu: luật chống tẩy chay và trừng phạt thương mại

Là một nhà cung cấp toàn cầu về sản phẩm và dịch vụ chăm sóc sức khỏe, chúng ta làm việc với nhà cung cấp ở nhiều thị trường và có nghĩa vụ phải tuân thủ luật pháp, quy tắc, quy định hiện hành của nước sở tại, của khu vực và của quốc tế, bao gồm cả lệnh trừng phạt thương mại, quy định hạn chế xuất nhập khẩu do các chính phủ áp đặt trên phạm vi toàn cầu. Trong bối cảnh địa chính trị phức tạp và liên tục thay đổi, cùng với việc các chính phủ triển khai ngày càng nhiều quy định hạn chế thương mại trên phạm vi toàn cầu, chúng ta cần phải tuân thủ các nghĩa vụ thương mại quốc tế của mình. Khi môi trường bên ngoài thay đổi, cách chúng ta làm việc cũng thay đổi theo. Nếu bạn có thắc mắc liên quan đến giao dịch xuyên biên giới, vui lòng liên hệ với Bộ phận Tuân thủ Quy định Thương mại Toàn cầu (Global Trade Compliance), Tuân thủ về Chăm sóc Sức khỏe (Health Care Compliance) hoặc Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization).

Nhân quyền

Tuân theo các giá trị của Tôn chỉ, chúng ta nỗ lực tôn trọng và thúc đẩy nhân quyền trong mọi hoạt động, thông qua mối quan hệ kinh doanh và trong cộng đồng của mình – từ những người phát triển, sản xuất và phân phối sản phẩm của chúng ta đến bác sĩ, y tá và bệnh nhân.

Chúng ta tiếp cận dựa trên tiêu chuẩn về nhân quyền được quốc tế công nhận, bao gồm cả Nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hiệp Quốc về kinh doanh và nhân quyền. Cách tiếp cận này được nêu rõ trong Tuyên bố về nhân quyền của Johnson & Johnson. Tất cả nhân viên đều phải nắm rõ Tuyên bố trên và tuân thủ hướng dẫn cũng như các chính sách có liên quan được trích dẫn trong đó.

Thanh toán cho "quốc gia thứ ba"

Không được thanh toán dưới bất cứ hình thức nào cho bên thứ ba ở quốc gia bất kỳ không phải là quốc gia nơi hoạt động bán hàng hoặc cung cấp dịch vụ diễn ra hoặc quốc gia mà nhà phân phối, đại lý bán hàng hay nhà cung cấp dịch vụ có địa điểm kinh doanh chính. Nếu bạn có thắc mắc liên quan đến việc thanh toán cho "quốc gia thứ ba", hãy liên hệ với Bộ phận Tài chính hoặc Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization).

Hoạt động chính trị

Johnson & Johnson cam kết thực hiện bổn phận công dân và trách nhiệm với cộng đồng. Chúng ta vận động và đóng góp chính trị theo luật pháp của khu vực pháp lý (jurisdictions) nơi chúng ta tham gia những hoạt động này.

Chúng ta tôn trọng quyền của nhân viên tham gia hoạt động chính trị nhằm ủng hộ các nhóm chính trị, quan chức chính phủ hoặc ứng cử viên. Mọi hoạt động như vậy (bao gồm cả việc làm công chức) phải là tự nguyện và được thực hiện trong thời gian riêng của nhân viên, do nhân viên tự trả chi phí và không xung đột với trách nhiệm của cá nhân đối với Công ty. Nhân viên phải nêu rõ rằng mình hoạt động với tư cách cá nhân chứ không phải với tư cách đại diện cho Công ty.

Các hoạt động chính trị của Công ty (bao gồm cả việc đóng góp và vận động chính trị cũng như hoạt động vận động khác cho quan chức chính phủ) tuân theo luật pháp của nhiều quốc gia nơi Johnson & Johnson hoạt động kinh doanh. Do đó, mọi tương tác (tất cả hoạt động chính trị và vận động hành lang cũng như cuộc họp) với quan chức chính phủ, hoạt động vận động chính trị và vận động khác của nhân viên đối với quan chức chính phủ, cũng như những đóng góp chính trị của lãnh đạo Công ty ở một số quốc gia phải theo sự điều phối và sắp xếp của Bộ phận Chính sách và Quan hệ Chính phủ trên Toàn cầu (Worldwide Government Affairs & Policy).

Giả sử?

Hỏi: Một người bạn của tôi đang tranh cử làm công chức chính phủ. Tôi có thể giúp cô ấy trong chiến dịch tranh cử không?

Đáp: Có, việc tình nguyện hỗ trợ là quyết định cá nhân của bạn. Tuy nhiên, trong mọi trường hợp, bạn không được sử dụng các nguồn lực của Johnson & Johnson – bao gồm thời gian làm việc cho Công ty, điện thoại, email, vật tư của Công ty, tên Công ty hay chức danh của bạn tại Công ty – để xúc tiến chiến dịch.

Mua sắm công

Cơ quan công quyền là khách hàng quan trọng đối với Tập đoàn Johnson & Johnson. Ở nhiều quốc gia, các cơ quan nhà nước như bệnh viện công phải tuân thủ luật pháp nước sở tại về cách mua sắm sản phẩm và dịch vụ. Là nhà cung cấp sản phẩm, chúng ta cũng phải tuân thủ những luật này. Chúng ta không được gây ảnh hưởng một cách không phù hợp hay chuyển giá trị bất chính cho chính phủ hoặc quan chức chính phủ.

Nhân viên tham gia quy trình đấu thầu hoặc những người chào hàng sản phẩm, dịch vụ của chúng ta theo hợp đồng với cơ quan công quyền phải hiểu rõ và tuân thủ các quy tắc về mua sắm công. Những quy tắc này có thể phức tạp nhưng lại cực kỳ quan trọng với hoạt động kinh doanh của chúng ta. Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization) có thể đưa ra hướng dẫn về các quy tắc này.

Mua hàng công bằng

Công ty chúng ta mua nhiều mặt hàng và dịch vụ cần thiết để hỗ trợ công việc. Khi thực hiện những giao dịch mua hàng này cũng như các giao dịch mua khác, chúng ta phải cư xử công bằng đối với đại lý, nhà cung ứng và nhà cung cấp dịch vụ khác. Nhân viên phải tuân thủ chính sách mua hàng và mua sắm của Công ty.

Hãy xem phần Xung đột lợi ích trong Quy tắc ứng xử để được hướng dẫn thêm về việc nhận quà tặng và lời mời chiêu đãi từ đại lý, nhà cung ứng và nhà cung cấp dịch vụ, cũng như tạo mối quan hệ cá nhân với họ.

Luật và quy định về môi trường và tính bền vững

Theo Tôn chỉ, "Chúng ta phải bảo quản tốt những tài sản mình có đặc quyền sử dụng, bảo vệ môi trường và tài nguyên thiên nhiên". Theo Tôn chỉ, chúng ta không ngừng nỗ lực cải thiện tác động đến môi trường trong hoạt động kinh doanh, sản phẩm và chuỗi giá trị của mình, đồng thời quản lý các rủi ro về môi trường. Nhân viên phải tuân thủ các tiêu chuẩn và chính sách được áp dụng trên toàn Công ty, hiểu rõ và tuân thủ luật pháp, quy định về môi trường có liên quan đến công việc cụ thể và cơ sở vật chất của mình cũng như sản phẩm mà chúng ta đưa ra thị trường.

Chúng ta có trách nhiệm với cộng đồng nơi mình sinh sống và làm việc, cũng như với cộng đồng thế giới.

Phúc lợi động vật

Chúng ta xem việc đối xử có đạo đức và nhân đạo với động vật trong những nghiên cứu y sinh nhằm nâng cao an toàn và sức khỏe cho bệnh nhân vừa là trách nhiệm đạo đức, vừa là trách nhiệm pháp lý. Johnson & Johnson cam kết tuân thủ nguyên tắc 3R trong nhiều thập kỷ liên quan đến việc thay thế, giảm bớt hoặc cải tiến nghiên cứu trên động vật. Chúng ta ủng hộ việc sử dụng giải pháp thay thế không dùng động vật bất cứ khi nào có thể. Trong trường hợp giải pháp thay thế không dùng động vật không khả thi, những tiêu chuẩn của chúng ta về chăm sóc động vật và lựa chọn mô hình khoa học được thực hiện trên cơ thể sống nhằm đáp ứng hoặc vượt qua mọi quy định hiện hành.

Quyền riêng tư

Trong quá trình hoạt động kinh doanh, chúng ta thu thập và lưu trữ thông tin cá nhân (ví dụ: thông tin liên hệ, ngày sinh, thông tin tài chính, y tế và thông tin khác) của nhân viên, đối tác kinh doanh, bệnh nhân, chuyên gia y tế, người tiêu dùng và những người khác. Khi thu thập và xử lý thông tin cá nhân, chúng ta phải tuân thủ luật hiện hành cũng như chính sách của Công ty về quyền riêng tư và bảo vệ dữ liệu.

Thông tin cá nhân chỉ được thu thập cho mục đích kinh doanh hợp pháp, chỉ được chia sẻ với những người được phép truy cập, được bảo vệ theo chính sách bảo mật và chỉ được lưu giữ trong khoảng thời gian cần thiết. Chúng ta cũng phải đảm bảo rằng các bên thứ ba có quyền truy cập thông tin cá nhân phải được ràng buộc bằng hợp đồng về nghĩa vụ phải bảo vệ thông tin đó dựa trên tiêu chuẩn hiện hành về bảo mật dữ liệu.

Bạn có biết không?

Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization) luôn sẵn sàng tổ chức đào tạo và tư vấn để giúp doanh nghiệp cũng như nhân viên của chúng ta hiểu rõ và tuân thủ luật pháp, quy định tại các quốc gia nơi chúng ta hoạt động kinh doanh.

Bạn có thể tìm thấy các chính sách toàn diện về những chủ đề chính được nêu trong Quy tắc ứng xử tại Law Center của Johnson & Johnson.

Đối xử công bằng với nhân viên

"Chúng ta có trách nhiệm với những nhân viên đang làm việc với chúng ta trên toàn thế giới."

Tôn chỉ của chúng ta

Đối xử công bằng với nhân viên

Gắn kết đội ngũ nhân viên

Tại Johnson & Johnson, chúng ta tin vào sức mạnh của con người và coi trọng văn hóa đa dạng, công bằng, hòa nhập trên toàn cầu, bắt nguồn từ hành vi có đạo đức, thái độ tôn trọng và tính liêm chính vốn có trong Tôn chỉ của chúng ta. Khi hành động với tính liêm chính cao nhất là chúng ta đang sống theo các giá trị của Tôn chỉ và thể hiện rằng chúng ta thực sự quan tâm đến khách hàng cũng như tôn trọng đối tác. Một đội ngũ nhân viên gắn kết, làm việc hiệu suất cao, khỏe mạnh, đa dạng sẽ hiểu rõ hơn và giải quyết tốt hơn những thách thức cũng như nhu cầu mà bệnh nhân, khách hàng, chuyên gia y tế và cộng đồng của chúng ta phải đối mặt.

Chống phân biệt đối xử và ngăn chặn hành vi quấy rối, bắt nạt

Nhân viên phải được đối xử công bằng và tôn trọng vì những đóng góp cho Công ty. Công ty mang đến cơ hội làm việc công bằng. Chúng ta cung cấp chỗ ở hợp lý cho người khuyết tật cũng như những cá nhân có nhu cầu liên quan đến tự do tín ngưỡng hoặc việc thực hành tôn giáo của họ. Chúng ta quyết định tuyển dụng dựa trên năng lực, đồng thời xem xét trình độ, kỹ năng và thành tích. Chúng ta không dung thứ cho hành vi phân biệt đối xử dựa trên các đặc điểm cá nhân không liên quan đến công việc như tuổi tác, giới tính, chủng tộc, thành phần sắc tộc, xu hướng tính dục, bản dạng giới, nguồn gốc dân tộc hay tín ngưỡng tôn giáo hoặc dựa trên tư cách thành viên/hoạt động trong công đoàn. Chúng ta cũng không dung thứ cho hành vi quấy rối hoặc bắt nạt dưới mọi hình thức.

Các quy định này áp dụng cho hoạt động tương tác với nhân viên, khách hàng, nhân viên của các bên thứ ba, nhà cung cấp và ứng viên xin việc, cũng như bất kỳ hoạt động tương tác nào khác nơi mà có nhân viên đại diện cho Tập đoàn Johnson & Johnson tham gia.

Môi trường làm việc an toàn và lành mạnh

Tại Johnson & Johnson, chúng ta cam kết mang đến nơi làm việc an toàn và lành mạnh cho tất cả nhân viên, nhân viên của các bên thứ ba và khách khi làm việc ở hoặc ghé thăm các cơ sở và văn phòng của chúng ta.

Tất cả nhân viên và khách đều có trách nhiệm là ưu tiên sức khỏe và an toàn, đồng thời phải:

- Báo cáo kịp thời các tình trạng không an toàn, tai nạn hoặc sự cố cho người giám sát và người tiếp đón.
- Tuân thủ chính sách, tiêu chuẩn và quy trình của Công ty liên quan đến sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc hoặc bất kỳ luật, quy định nào của nước sở tại về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc (trong trường hợp luật và quy định đó yêu cầu sự quan tâm ở mức độ cao hơn).

Chúng ta không chấp nhận việc sử dụng lao động trẻ em, nạn nhân của bọn buôn người và lao động bất hợp pháp, bị lạm dụng hoặc cưỡng bức trong hoạt động của mình cũng như của nhà cung cấp hay đại lý bên thứ ba khác của Tập đoàn Johnson & Johnson. Ngoài việc yêu cầu phải tuân thủ luật và quy định của nước sở tại, Johnson & Johnson còn có các chính sách nghiêm cấm việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trong quá trình sản xuất sản phẩm và thành phần sản phẩm. Đại lý bên thứ ba phải tuân theo Tiêu chuẩn về trách nhiệm dành cho nhà cung cấp, bao gồm cả hướng dẫn về đạo đức, lao động, việc làm và sự tôn trọng nhân quyền, cũng như về sức khỏe, an toàn và hạnh phúc của nhân viên.

Tôi nên làm gì?

Hỏi: Nhóm của tôi bị chậm tiến độ hoàn thành một dự án và công ty điều hành đang trông cậy vào việc chúng tôi hoàn thành đúng thời hạn. Chúng tôi đã tìm ra cách đạt được mục tiêu này bằng việc bỏ qua vài quy trình an toàn. Nếu chúng tôi cẩn thận thì việc đẩy nhanh quy trình để hoàn thành mục tiêu kinh doanh có được chấp nhận không?

Đáp: Quy trình an toàn được đưa ra nhằm đảm bảo an toàn cho bạn và bảo vệ tính toàn vẹn của sản phẩm cũng như sức khỏe của những người sử dụng sản phẩm. Bạn không được phép bỏ qua quy trình an toàn. Hãy gặp người quản lý của bạn để xây dựng kế hoạch giúp hoàn thành công việc một cách an toàn và đúng quy định.

Sử dụng mạng xã hội và ứng dụng nhắn tin trên di động

Mạng xã hội bao gồm bất kỳ kênh liên lạc kỹ thuật số nào cho phép mọi người tạo, chia sẻ nội dung và đăng bình luận.

Nhân viên phải tuân thủ tất cả chính sách của Công ty về việc sử dụng mạng xã hội cũng như nội dung và tài sản liên quan của Công ty. Những chính sách này áp dụng cho hoạt động liên lạc liên quan đến trách nhiệm công việc và hoạt động liên lạc cá nhân có thể ảnh hưởng đến Công ty. Khi thực hiện các hoạt động cá nhân trên mạng xã hội, nhân viên phải tôn trọng và hiểu rằng hành vi của mình có thể ảnh hưởng đến cách người khác nhìn nhận về chúng ta cũng như các giá trị của Công ty.

Hành vi này có được chấp nhận không?

Hỏi: Một đồng nghiệp đã đăng bình luận mang tính xúc phạm liên quan đến giới tính của tôi lên trang cá nhân của anh ta trên mạng xã hội. Người đồng nghiệp này có được phép làm vậy không?

Đáp: Không. Việc nhân viên sử dụng phương tiện truyền thông trực tuyến phải tuân thủ chính sách của Công ty, bao gồm cả chính sách về hành vi quấy rối.

Nhân viên được khuyến khích chia sẻ nội dung mà Công ty cho phép sử dụng công khai với mạng lưới trực tuyến của mình. Khi nói về Công ty và/hoặc sản phẩm, dịch vụ của chúng ta, nhân viên phải minh bạch và công khai mối quan hệ với Công ty (ví dụ: sử dụng hashtag #MyCompany), ý thức được nghĩa vụ báo cáo (bao gồm cả quy trình báo cáo biến cố bất lợi) và bảo vệ thông tin mật của Johnson & Johnson. Nhân viên phải lưu ý đến nội dung mình tạo, chia sẻ và đăng, đồng thời nhớ rằng Internet là nơi công cộng. Luôn vận dụng khả năng phán đoán đúng đắn khi tham gia vào hoạt động trên mạng xã hội. Nắm rõ điểm khác biệt giữa hoạt động liên lạc trên mạng xã hội và hoạt động liên lạc liên quan đến công việc, vì hầu hết mạng xã hội và ứng dụng di động đều không được phê duyệt để liên lạc liên quan đến công việc giữa các đồng nghiệp hoặc giữa các bên liên quan nội bộ và bên ngoài.

Chính sách đầy đủ của Công ty liên quan đến hoạt động trực tuyến của nhân viên cũng như việc dùng ứng dụng nhắn tin trên di động nằm trong Chính sách về hoạt động tương tác số dành cho nhân viên (Employee Policy for Digital Engagement) và Chính sách nhắn tin trên di động (Mobile Messaging Policy).

Danh sách kiểm tra trách nhiệm của bạn

- Tuân thủ Quy tắc ứng xử trong kinh doanh
- Hòa nhập
- Đối xử với đồng nghiệp bằng thái độ nghiêm túc và tôn trọng
- Giữ an toàn tại nơi làm việc và giúp người khác làm điều tương tự
- Lên tiếng nếu có người vi phạm Quy tắc ứng xử, bất kể người đó giữ chức vụ gì trong Công ty hoặc dù người đó là nhà cung cấp, khách hàng hay nhân viên tạm thời
- Nếu bạn có thắc mắc, hãy yêu cầu trợ giúp

Liêm chính về tài chính và Bảo vệ tài sản của công ty

“Trách nhiệm cuối cùng của chúng ta là với các cổ đông.”

Tôn chỉ của chúng ta

Liêm chính về tài chính và Bảo vệ tài sản của công ty

Tính chính xác của hồ sơ và báo cáo công khai của Công ty

Johnson & Johnson là một công ty thương mại đại chúng hoạt động kinh doanh ở nhiều quốc gia. Trong mọi giao dịch, chúng ta phải lưu giữ sổ sách và hồ sơ chính xác nhằm duy trì sự liêm chính trong báo cáo tài chính của Công ty, hỗ trợ quá trình ra quyết định nội bộ và củng cố danh tiếng của chúng ta với các bên liên quan.

Luật pháp yêu cầu chúng ta phải trung thực và chính xác trong hồ sơ tài chính để phản ánh đúng các giao dịch kinh doanh của chúng ta. Ngoài ra, chúng ta phải phát triển và duy trì hệ thống kiểm soát kế toán nội bộ phù hợp. Nhiều người tin cậy vào việc chúng ta báo cáo thông tin tài chính trung thực, đầy đủ và kịp thời; trong số đó có cơ quan quản lý của chính phủ, cơ quan xếp hạng, cũng như các nhà đầu tư là tổ chức và cá nhân.

Báo cáo tài chính sai lệch có thể hủy hoại niềm tin của cổ đông, ảnh hưởng đến danh tiếng của chúng ta và khiến Công ty phải chịu các khoản phạt và hình phạt.

Dưới đây là ví dụ về cách chúng ta đưa sự liêm chính về tài chính vào các quy trình làm việc:

- Chúng ta bán và mua sản phẩm, dịch vụ dựa trên chất lượng, giá cả và dịch vụ – tuyệt đối không dựa trên việc đưa hoặc nhận khoản thanh toán, quà tặng, lời mời chiêu đãi hay ưu đãi hoặc dựa trên các mối quan hệ khác với nhà cung cấp.
- Chúng ta ghi nhận doanh thu và chi phí trong đúng kỳ kế toán theo nguyên tắc kế toán được chấp nhận rộng rãi.
- Chúng ta nghiêm cấm việc sử dụng quỹ, tài sản hoặc thông tin của Công ty cho bất kỳ mục đích bất hợp pháp nào, bao gồm cả việc mua đặc quyền hay lợi ích đặc biệt thông qua hối lộ, đóng góp chính trị bất hợp pháp hoặc các khoản thanh toán trái phép khác. Chúng ta công khai và ghi nhận tất cả quỹ, tài sản của Công ty trong kỳ báo cáo thích hợp.
- Chúng ta lưu giữ sổ sách và hồ sơ Công ty chính xác, không ghi sai hoặc làm giả vì bất kỳ lý do nào.

Sau đây là một số quy tắc cần lưu ý:

- Luôn tuân thủ chính sách của Công ty về mua sắm và mua hàng. Nếu bạn không chắc chắn về chính sách này, hãy hỏi người quản lý.
- Đảm bảo mọi khoản thanh toán hoặc việc sử dụng quỹ Công ty phải được người quản lý thích hợp xét duyệt theo quy định. Khi gửi yêu cầu hoàn lại chi phí liên quan đến công việc, hãy tuân thủ các chính sách của Công ty về Lời mời du lịch và chiêu đãi (Travel & Entertainment) cũng như về Tính liêm chính trong kinh doanh và sự tuân thủ về chăm sóc sức khỏe (Health Care Compliance and Business Integrity).
- Mô tả rõ ràng và chính xác mọi yêu cầu thanh toán và cung cấp giấy tờ chứng minh; chỉ sử dụng số tiền thu được cho mục đích yêu cầu đã được phê duyệt.

Hành vi này có được chấp nhận không?

Hỏi: Chúng tôi nhận được hóa đơn lớn từ nhà cung cấp cho các dịch vụ đã cung cấp. Người quản lý đã yêu cầu tôi "treo" hóa đơn này đến quý sau để chúng tôi có thể đạt được các mục tiêu tài chính trong quý này. Tôi nên làm gì?

Đáp: Công ty kỳ vọng tất cả nhân viên hành xử tuân thủ và có đạo đức với mức độ chính trực cao nhất như nêu trong Quy tắc ứng xử trong kinh doanh và Tôn chỉ của chúng ta. Chúng ta công khai và ghi nhận tất cả quỹ, tài sản của Công ty trong kỳ báo cáo thích hợp. Doanh thu và chi phí phải được báo cáo trong đúng kỳ kế toán. Trong trường hợp này, nếu đã nhận hàng hóa và/hoặc dịch vụ thì phải cộng dồn chi phí. Bạn không được "treo" hóa đơn, mà nên làm việc với Đối tác tài chính để cộng dồn khoản nợ này một cách thích hợp. Nếu người quản lý hay nhân viên khác yêu cầu bạn làm điều gì đó trái pháp luật hoặc không phù hợp với chính sách, hãy bày tỏ mối lo ngại với người quản lý hay lãnh đạo cấp cao trong tổ chức, Bộ phận Tuân thủ về Chăm sóc Sức khỏe (Health Care Compliance), Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization) hoặc liên hệ thông qua Đường dây nóng về tính liêm chính theo Tôn chỉ (Our Credo Integrity Line).

Sử dụng tài sản của Công ty

Chúng ta sử dụng tài sản của Công ty để hỗ trợ công việc mỗi ngày. Máy tính, thiết bị di động, phần cứng và phần mềm công nghệ thông tin, phương tiện, trang thiết bị, máy móc, nguyên vật liệu thô, hàng tồn kho, sở hữu trí tuệ, vật tư, dữ liệu và các tài sản khác thuộc sự quản lý của chúng ta và chỉ được dùng cho mục đích chính đáng, hợp pháp. Chúng ta phải thực hiện các biện pháp thích hợp để bảo vệ những tài sản này. Khi làm việc với các công cụ công nghệ hoặc thông tin của Công ty (ví dụ: máy tính xách tay, email, ứng dụng, cơ sở dữ liệu, v.v.), nhân viên chỉ được tải xuống và sử dụng phần mềm, ứng dụng đã được J&J phê duyệt để sử dụng trên các tài sản của Công ty, tạo mật khẩu phức tạp, không dễ đoán và tuyệt đối không được chia sẻ mật khẩu. Nhân viên không được lưu trữ thông tin của Công ty trên dịch vụ đám mây/ Internet hoặc thiết bị không được phê duyệt do các dịch vụ/thiết bị này không được bảo vệ và có thể bị truy cập bởi những người không được phép truy cập.

Tôi nên làm gì?

Hỏi: Tôi đang nghỉ phép và không muốn ai liên hệ với mình. Liệu có ổn không nếu tôi đưa máy tính xách tay cho trợ lý hành chính để thay mặt tôi xử lý bất kỳ yêu cầu phê duyệt nào trên các hệ thống của Công ty? Tôi hoàn toàn tin tưởng người này nên không ngại chia sẻ mật khẩu.

Đáp: Không. Nhân viên tuyệt đối không được đưa mật khẩu cá nhân cho bất cứ ai. Một số hệ thống cho phép bạn ủy quyền cho người khác các hành động nhất định; nhưng các hệ thống khác sẽ chuyển vấn đề cho người quản lý trong trường hợp bạn vắng mặt. Nếu bỏ qua các biện pháp kiểm soát này, bạn đang hủy hoại tính bảo mật của các hệ thống, trốn tránh trách nhiệm của bản thân và đưa người trợ lý vào tình thế cùng vi phạm chính sách của Công ty.

Sở hữu trí tuệ và thông tin kinh doanh bí mật

Sở hữu trí tuệ và thông tin mật của Công ty là tài sản không thay thế được. Chúng ta phải giữ gìn và bảo vệ những tài sản giá trị này.

Sở hữu trí tuệ bao gồm tác quyền, bằng sáng chế, nhãn hiệu, thiết kế sản phẩm và bao bì, tên thương hiệu và logo, nghiên cứu và phát triển, phát minh và bí mật thương mại.

Lúc nào chúng ta cũng phải thực hiện các biện pháp phòng ngừa để bảo vệ sở hữu trí tuệ và thông tin kinh doanh bí mật của Công ty. Chúng ta phải tránh nói về hoặc chia sẻ thông tin đó ở những nơi công cộng như sân bay và nhà hàng. Ngoài ra, thông tin kinh doanh bí mật phải được lưu trữ trên thiết bị được ủy quyền hoặc quản lý bởi Công ty và chỉ được gửi ra bên ngoài Công ty theo cách bảo mật bằng những công cụ đã được phê duyệt cũng như chỉ được gửi cho các đối tác kinh doanh được ủy quyền.

Đối với mọi hành vi đáng nghi trộm cắp sở hữu trí tuệ hoặc tiết lộ hay truy cập trái phép vào thông tin của Công ty, bạn phải báo cáo ngay cho người quản lý hoặc cho Bộ phận Bảo mật Thông tin và Quản lý Rủi ro (Information Security & Risk Management), Bộ phận An ninh Toàn cầu (Global Security) hay Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization) của J&J.

Ví dụ về thông tin kinh doanh bí mật

- Thông tin chi tiết về doanh số
- Chỉ tiêu hiệu quả kinh doanh
- Chiến lược sản phẩm
- Thông tin về sản phẩm mới
- Thông báo đang chờ xử lý về nhân sự
- Thông tin về hoạt động mua và bán doanh nghiệp
- Quy trình sản xuất và thiết kế thiết bị
- Các ưu tiên nghiên cứu và kết quả cho mỗi giai đoạn
- Dữ liệu thử nghiệm lâm sàng, hồ sơ sức khỏe và thông tin cá nhân nhạy cảm khác
- Dữ liệu cá nhân của nhân viên, bệnh nhân, khách hàng và những cá nhân làm việc với chúng ta

Sử dụng trí tuệ nhân tạo tạo sinh

Trí tuệ nhân tạo tạo sinh (AI tạo sinh) là một loại trí tuệ nhân tạo có khả năng tạo nội dung dựa trên dữ liệu được huấn luyện. Nội dung này có thể bao gồm văn bản, hình ảnh, giọng nói hoặc các dạng tệp phương tiện khác.

AI tạo sinh là một lĩnh vực công nghệ mới nổi có tiềm năng đáng kinh ngạc trong tất cả các ngành. Tuy nhiên, chúng ta cần phải nhớ rằng đây là công nghệ vẫn đang trong quá trình phát triển và nên tiếp cận lĩnh vực này một cách có trách nhiệm, tuân theo Tôn chỉ.

Tất cả nhân viên, nhân viên của các bên thứ ba và nhà cung cấp phải tuân thủ Nguyên tắc về việc sử dụng AI tạo sinh có trách nhiệm, đồng thời không được sử dụng giải pháp AI tạo sinh cho các hoạt động bị nghiêm cấm theo chính sách hiện có, bao gồm nhưng không giới hạn ở Quy tắc ứng xử trong kinh doanh của Công ty, chính sách về Quyền riêng tư của Công ty, Chính sách bảo vệ tài sản thông tin (Information Asset Protection Policies, IAPP), Chính sách cấp phép nguồn mở (Open-Source Licensing Policy) và những chính sách liên quan khác. Hoạt động sử dụng giải pháp AI tạo sinh phải minh bạch và rõ ràng. Mọi hoạt động sử dụng giải pháp AI tạo sinh trong kinh doanh trước đây và sau này phải được báo cáo theo quy trình nêu trong Nguyên tắc về việc sử dụng AI tạo sinh có trách nhiệm (Responsible Use of Generative AI). Hơn nữa, kết quả của AI tạo sinh phải được xem xét và chứng minh dựa trên những rủi ro đã biết như không chính xác, sai lệch, trách nhiệm giải trình và vi phạm giấy phép phần mềm nguồn mở.

Nếu bạn có thắc mắc hoặc cần được hướng dẫn thêm về chủ đề này, vui lòng liên hệ với người đại diện của Bộ phận Pháp lý, Quyền riêng tư hoặc Bảo mật Thông tin và Quản lý Rủi ro.

Nơi để yêu cầu trợ giúp

Nhân viên phải tuân thủ tất cả chính sách của Công ty về việc sử dụng mạng xã hội cũng như nội dung và tài sản liên quan của Công ty. Chính sách đầy đủ của Công ty liên quan đến hoạt động trực tuyến của nhân viên cũng như việc dùng ứng dụng nhắn tin trên di động nằm trong Chính sách về hoạt động tương tác số dành cho nhân viên (Employee Policy for Digital Engagement) và Chính sách nhắn tin trên di động (Mobile Messaging Policy).

Tôn trọng bí mật kinh doanh và thông tin mật

Chúng ta tôn trọng bí mật thương mại và thông tin mật của các công ty và cá nhân khác. Chúng ta thu thập thông tin về đối thủ cạnh tranh từ các miền công cộng và không cho phép thu thập thông tin độc quyền của họ theo cách thức không phù hợp.

Để thu thập thông tin về đối thủ cạnh tranh, chúng ta tìm kiếm các nguồn công khai như phương tiện truyền thông, tài liệu thương mại, Internet, giấy tờ tòa án, hồ sơ pháp lý hoặc tài liệu công khai khác. Chúng ta tránh thảo luận về thông tin nhạy cảm và thông tin mật với nhân viên của đối thủ cạnh tranh trong mọi trường hợp, kể cả tại các cuộc họp chuyên môn của ngành hoặc hiệp hội. Chúng ta trung thực khi phát biểu với những người khác trong ngành và không bao giờ xuyên tạc về bản thân hoặc nơi làm việc để tìm hiểu về đối thủ cạnh tranh.

Tôi nên làm gì?

Hỏi: Tôi cần tiền mặt gấp và muốn bán cổ phiếu Công ty. Nhưng tôi lo lắng về việc này vì biết được rằng Công ty sắp diễn ra một sự kiện lớn vào tháng tới và thông tin về sự kiện này chưa được công khai.

Đáp: Nếu có thắc mắc về luật chứng khoán và giao dịch nội gián hoặc nếu không chắc chắn về việc liệu mình có đang nắm giữ thông tin quan trọng chưa công khai hay không, hãy liên hệ theo địa chỉ AskCorporateSecretary@its.jnj.com.

Tuân thủ luật chứng khoán và giao dịch nội gián

Theo quy định của luật pháp, chúng ta phải tiết lộ công khai một số thông tin quan trọng về Công ty, chẳng hạn như doanh số, thu nhập, hoạt động mua/bán doanh nghiệp quan trọng, vấn đề pháp lý và các sự kiện quan trọng khác. Khi tiết lộ công khai thông tin này, chúng ta có trách nhiệm thực hiện một cách đầy đủ, chính xác, kịp thời và dễ hiểu.

Nhân viên có thể được biết thông tin quan trọng về Công ty trước khi thông tin đó được công bố. Tuy nhiên, mỗi nhân viên đều phải có trách nhiệm giữ kín thông tin quan trọng chưa công khai.

Nếu biết được thông tin quan trọng chưa được tiết lộ công khai, nhân viên không được phép:

- Mua hoặc bán cổ phiếu của Johnson & Johnson hoặc thực hiện quyền chọn mua hoặc bán cổ phiếu của Johnson & Johnson;
- Chuyển giao hoặc điều chỉnh các phương tiện đầu tư khác, bao gồm cả quỹ hưu trí;
- Tiết lộ thông tin quan trọng chưa công khai cho gia đình, bạn bè hay bất kỳ người nào khác bên ngoài Công ty;
- Khuyên gia đình, bạn bè hay những người khác mua/bán cổ phiếu của Johnson & Johnson hoặc thực hiện quyền chọn mua/bán cổ phiếu của Johnson & Johnson;

Việc tuân thủ luật chứng khoán được áp dụng cho cả bên ngoài Công ty. Nhân viên không được mua/bán chứng khoán của bất kỳ công ty nào dựa trên thông tin quan trọng chưa công khai mà nhân viên biết được trong quá trình thực hiện nhiệm vụ hoặc thông qua phương thức khác.

Danh sách kiểm tra trách nhiệm của chúng ta

- Bảo vệ tài sản của Công ty, bao gồm cả tài sản hữu hình như máy tính, điện thoại, thiết bị di động, máy móc, phương tiện, tài liệu và tài sản trí tuệ (ví dụ: ý tưởng và phát minh)
- Tuân thủ các yêu cầu về quyền riêng tư và bảo vệ dữ liệu, không dùng ứng dụng trái phép hoặc các kênh khác để truyền đạt thông tin sở hữu độc quyền
- Báo cáo ngay lập tức bất kỳ mối lo ngại nào liên quan đến hoạt động trái phép hoặc bất hợp pháp
- Tuyệt đối không nhận/đưa hối lộ hoặc tặng quà không phù hợp
- Trung thực và chính xác khi báo cáo chi phí, doanh số và thông tin tài chính khác

Xung đột lợi ích

“Chúng ta có trách nhiệm với cộng đồng nơi chúng ta sinh sống và làm việc, cũng như với cộng đồng thế giới.”

Tôn chỉ của chúng ta

Xung đột lợi ích

"Xung đột lợi ích" xảy ra khi nào?

Xung đột lợi ích là tình huống trong đó một cá nhân hay tổ chức có xung đột về lợi ích, tài chính hoặc mặt khác và việc phục vụ một lợi ích có thể tác động xấu đến những lợi ích hoặc trách nhiệm khác.

Xung đột lợi ích cá nhân xảy ra khi một mối quan hệ hay hoạt động cá nhân có thể ảnh hưởng đến sự phán đoán cũng như khả năng thực hiện công việc một cách khách quan và hoàn thành mọi nghĩa vụ đối với công ty. Dù nhìn từ bề ngoài hay từ nhận thức, xung đột lợi ích đều có thể khiến Công ty gặp rủi ro. Là nhân viên, chúng ta tuyệt đối không được để lòng trung thành bị chia rẽ hay lợi ích/quyền lợi cá nhân ngăn cản chúng ta làm những việc mang lại lợi ích tốt nhất cho Công ty cũng như bệnh nhân và người tiêu dùng.

Xung đột lợi ích của tổ chức có thể xảy ra khi thực thể thuộc Tập đoàn Johnson & Johnson có mối quan hệ xung đột với những thực thể như chính phủ, nhóm đơn vị thanh toán, nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe hay cá nhân trong những thực thể này hoặc tham gia hoạt động tạo ra sự ưu ái/thiên vị cho Công ty. Ví dụ: xung đột hoặc xung đột nhận biết có thể xảy ra khi các công ty của chúng ta hợp tác phát triển sản phẩm, hỗ trợ hệ thống chăm sóc sức khỏe cùng cơ sở hạ tầng hoặc nguyên tắc điều trị, đồng thời tìm cách bán sản phẩm hoặc dịch vụ cho những thực thể đó. Xung đột lợi ích của tổ chức cũng có thể xảy ra khi một Công ty có được thông tin nhạy cảm của chính phủ và sử dụng thông tin đó để chuẩn bị hồ sơ đấu thầu được ưu tiên hơn.

Không phải lúc nào chúng ta cũng biết rõ liệu một hoạt động có tạo ra xung đột lợi ích hay không. Tuy nhiên, mỗi nhân viên đều có trách nhiệm khai báo về xung đột có thể xảy ra, dù mang tính cá nhân hay tổ chức. Vì lý do này, nhân viên cần thảo luận bất kỳ trường hợp nào có thể gây ra xung đột cá nhân – hoặc đặt các câu hỏi về cách xử lý tốt nhất một tình huống có thể tồn tại xung đột – với người quản lý hoặc nhân viên thuộc Bộ phận Nhân sự, Bộ phận Tuân thủ về Chăm sóc Sức khỏe (Health Care Compliance) hoặc Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization). Nếu tồn tại xung đột hoặc có thể xảy ra xung đột, bạn cần báo cáo và ghi lại cuộc thảo luận với người quản lý trong WORKDAY. Việc này sẽ giúp bảo vệ nhân viên và Johnson & Johnson nếu tình huống đó trở nên đáng lo ngại. Đối với xung đột về tổ chức, bạn nên thảo luận với Bộ phận Tuân thủ về Chăm sóc Sức khỏe (Health Care Compliance) hoặc Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization)

Trường hợp này có phải xung đột không?

Hỏi: Với danh tiếng của Johnson & Johnson tại quốc gia nơi tôi sinh sống, nhóm kinh doanh (commercial team) của tôi đã nhận được yêu cầu tư vấn về việc xây dựng nguyên tắc điều trị tại địa phương. Chúng tôi có được phép xúc tiến việc này không?

Đáp: Đây là xung đột của tổ chức. Bạn cần tham khảo ý kiến của Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization) cũng như Bộ phận Chính sách và Quan hệ Chính phủ trên Toàn cầu (Worldwide Government Affairs & Policy) để được hướng dẫn về cách tốt nhất trong việc đảm bảo rằng mọi hoạt động hỗ trợ sáng kiến về chính sách y tế tại địa phương đều được tiến hành thông qua các biện pháp bảo vệ phù hợp, tuân thủ luật pháp nước sở tại, đồng thời tránh để người ngoài nhận thức rằng chính sách này là để ưu ái sản phẩm của chúng ta.

Hãy suy nghĩ kỹ

- Liệu hoạt động hay mối quan hệ này có ảnh hưởng hoặc có vẻ ảnh hưởng đến khả năng đưa ra quyết định kinh doanh sáng suốt và khách quan hoặc gây cản trở khả năng thực hiện công việc không?
- Liệu cá nhân mình hoặc một thành viên trong gia đình mình có nhận được lợi ích nào đó từ việc mình tham gia hoạt động này trên cương vị là nhân viên thuộc Tập đoàn Johnson & Johnson không?
- Liệu mình có sử dụng tài sản của Công ty vì lợi ích cá nhân không?
- Liệu việc mình tham gia có đặt lợi ích của bản thân lên trên những lợi ích tốt nhất cho Công ty không?
- Liệu hoạt động này khi được tiết lộ công khai thì có làm tổn hại đến danh tiếng của Johnson & Johnson không?

Nếu bạn trả lời là "có" cho bất kỳ câu hỏi nào nêu trên, hãy thảo luận tình huống với người quản lý và báo cáo xung đột lợi ích thông qua WORKDAY.

Quà tặng, lời mời tiếp khách, chiêu đãi, đi lại và vật phẩm có giá trị khác

Nhà cung cấp, đại lý và các đối tác kinh doanh khác của chúng ta có vai trò rất quan trọng đối với sự thành công của Công ty. Để giữ cho mối quan hệ này luôn trung thực và khách quan, chúng ta cần tránh xung đột lợi ích.

Xung đột lợi ích có thể xảy ra khi một nhân viên đòi hỏi hoặc nhận quà tặng, khoản thanh toán, khoản vay, dịch vụ hoặc bất kỳ hình thức bồi hoàn nào từ nhà cung cấp, khách hàng, đối thủ cạnh tranh hay những đối tượng khác đang tìm kiếm cơ hội kinh doanh với Công ty. Nhân viên chỉ được phép nhận quà tặng, lời mời tiếp khách, chiêu đãi, du lịch hoặc vật phẩm có giá trị khác từ nhà cung cấp, đại lý hay nhà thầu khác nếu chúng có giá trị khiêm tốn, không phải là tiền mặt hoặc tương đương tiền mặt, cũng như không ảnh hưởng đến quyết định kinh doanh.

Chính sách Tuân thủ về chăm sóc sức khỏe (Health Care Compliance) có hướng dẫn cụ thể về việc tặng quà, tiếp khách, chiêu đãi và các lợi ích tương tự cho chuyên gia chăm sóc sức khỏe và quan chức chính phủ.

Trường hợp nào được phép?

Là một công ty toàn cầu, chúng ta hoạt động tại nhiều môi trường đa dạng mà ở đó, một số hoạt động là biểu hiện của phép lịch sự hoặc là cách thể hiện các tập quán xã hội và/hoặc văn hóa. Chúng ta tôn trọng các chuẩn mực văn hóa trong phạm vi có thể, theo luật pháp và quy định của nước sở tại chi phối chúng ta. Tuy nhiên, các hoạt động đó không được vi phạm Quy tắc ứng xử này. Có thể sẽ có những lúc chúng ta phải thay đổi câu trả lời sao cho tế nhị và thấu đáo về mặt văn hóa, đặc biệt nếu có liên quan đến chuyên gia chăm sóc sức khỏe hoặc quan chức chính phủ.

Hoạt động xã giao bao gồm các hình thức chiêu đãi khiêm tốn như mời dùng bữa trưa/tối và tặng quà tùy dịp có giá trị tối thiểu mà không ảnh hưởng đến quyết định lâm sàng hoặc kinh doanh. Mặc dù rất khó xác định như thế nào là "xã giao" hoặc "khiêm tốn", nhưng cách tốt nhất là phải có khả năng phán đoán đúng đắn. Nếu được tặng bất cứ vật gì có giá trị lớn hơn giá trị tượng trưng, bạn phải tham khảo ý kiến của người quản lý. Bạn cần tránh các hoạt động quá mức hoặc diễn ra thường xuyên. Ví dụ: nếu hành động khiến một bên thứ ba không liên quan nghĩ rằng quà tặng hoặc dịch vụ đã ảnh hưởng đến phán đoán của bạn, thì hành động đó là quá mức và bạn nên từ chối.

Sau đây là một số điều cần xem xét khi một nhà cung cấp tặng quà cho bạn:

- Món quà có "khiêm tốn" hay mang tính "xã giao" không?
- Món quà có vượt quá giá trị tượng trưng không?
- Nhà cung cấp đó có thường xuyên tặng quà không?
- Liệu món quà có thể ảnh hưởng hoặc tác động đến tính khách quan trong kinh doanh không?

Nhân viên được phép vay tiền dưới tư cách cá nhân từ các tổ chức tài chính hợp tác kinh doanh với Công ty, miễn là khoản vay đó được thực hiện dựa trên lãi suất và điều kiện hiện hành. Quy tắc tương tự cũng áp dụng khi nhân viên mua sản phẩm hoặc dịch vụ từ các nhà cung cấp của chúng ta. Giao dịch phải dựa trên các điều khoản tương tự áp dụng cho bất kỳ người nào, trừ trường hợp như mô tả trong nhiều chương trình phúc lợi của nhân viên.

Hãy nhớ rằng việc không báo cáo trường hợp có thể gây xung đột lợi ích là hành vi vi phạm Quy tắc ứng xử. Khi có nghi ngờ, bạn cần yêu cầu người quản lý hướng dẫn.

Trường hợp này có phải xung đột không?

Một nhà cung cấp gửi cho tôi chiếc giỏ đầy kẹo. Tôi có thể nhận không?

- Bạn có thể nhận những món quà nhỏ có giá trị khiêm tốn. Tuy nhiên, nếu món quà đó khiến một bên thứ ba cho rằng có thể ảnh hưởng hoặc can thiệp vào việc bạn ra quyết định, hãy suy nghĩ theo lẽ thường xem có nên nhận hay không và trao đổi với người quản lý.

Nhóm chúng tôi đang đàm phán về bảo hiểm, bồi hoàn y tế với hệ thống y tế của chính phủ và được biết rằng tổ chức nghiên cứu và phát triển của chúng ta là ứng cử viên hàng đầu cho khoản tài trợ lớn của chính phủ nhằm thúc đẩy chương trình nghiên cứu và phát triển mang tính đổi mới. Tôi có được phép đề cập đến khoản tài trợ này trong cuộc đàm phán, nhằm khẳng định rằng Công ty chúng ta có nhiều mối quan hệ với chính phủ và mối quan hệ này khá bền chặt hay không?

- Không. Bạn nên tách biệt cuộc đàm phán về bảo hiểm và bồi hoàn y tế với mục tiêu mà tổ chức nghiên cứu và phát triển đang theo đuổi. Tuy nhiên, có thể bạn sẽ phải tiết lộ nhiều mối quan hệ trong lời đề nghị của mình, đồng thời thực hiện các biện pháp để giảm thiểu mọi xung đột lợi ích của tổ chức có thể xảy ra. Xung đột lợi ích có thể tác động tiêu cực đáng kể đến danh tiếng và hiệu quả của Johnson & Johnson, cũng như sản phẩm và dịch vụ của chúng ta.

Tôi có thể mời khách hàng đến nghỉ dưỡng một tuần ở nhà nghỉ của mình không?

- Thường thì việc đề nghị tặng cho khách hàng, nhà phân phối hoặc nhà cung cấp thứ gì đó có giá trị cao hơn mức khiêm tốn là không phù hợp. Tuy nhiên, nếu có mối quan hệ cá nhân thân thiết với người đó, bạn có thể làm như vậy trong những điều kiện nhất định. Hãy thảo luận về trường hợp này với người quản lý. Bạn nên ghi lại kết quả thảo luận với người quản lý bằng văn bản nếu quyết định đưa ra là lời đề nghị của bạn được chấp nhận và bạn quyết định tiếp tục.

Một người bạn đại học của tôi có công ty nghiên cứu thị trường. Anh ấy đã trình bày rất thuyết phục với tôi rằng anh ấy có thể đảm nhận một dự án của Johnson & Johnson với mức giá rất thấp. Tôi có được phép giao việc này cho anh ấy không?

- Kể cả khi chi phí không cao, chúng ta vẫn cần đảm bảo rằng quyết định cuối cùng được dựa trên các tiêu chí khách quan. Bạn cần trình bày về mối quan hệ của mình và trường hợp này cho người quản lý biết. Nếu Công ty quyết định tiếp tục, bạn nên ghi lại kết quả thảo luận với người quản lý bằng văn bản (bao gồm cả qua email), nêu rõ các biện pháp cần thực hiện để giảm thiểu mọi xung đột có thể xảy ra.

Khoản đầu tư cá nhân, giao dịch và lợi ích kinh doanh bên ngoài

Chúng ta biết rằng tình hình tài chính là rất quan trọng đối với nhân viên và gia đình họ. Đôi khi, nhân viên có thể muốn đầu tư kinh doanh hoặc đảm nhận thêm một công việc để tạo dựng nguồn tài chính vững chắc. Tuy nhiên, nhân viên phải thận trọng để tránh mọi xung đột lợi ích có thể xảy ra, bao gồm cả việc tránh tham gia những hoạt động ảnh hưởng hoặc có vẻ ảnh hưởng đến khả năng đưa ra quyết định kinh doanh sáng suốt và khách quan, sử dụng tài sản của Công ty (kể cả thời gian) vì lợi ích cá nhân hay lợi ích của bên khác hoặc cản trở khả năng thực hiện công việc.

Trường hợp cần tránh

- Sử dụng tài sản của Công ty – cả hữu hình lẫn trí tuệ – vì lợi ích cá nhân
- Cung cấp dịch vụ cho đối thủ cạnh tranh, nhà cung cấp, nhà cung cấp được đề xuất hoặc khách hàng trên cương vị là nhân viên, giám đốc, cán bộ, đối tác, đại lý hay chuyên gia tư vấn
- Tham gia các hoạt động có ảnh hưởng hoặc cố tình gây ảnh hưởng đến bất kỳ giao dịch kinh doanh nào giữa Công ty và một thực thể khác, trong đó nhân viên có lợi ích tài chính trực tiếp hay gián tiếp hoặc giữ vai trò là giám đốc, cán bộ, nhân viên, đối tác, đại lý hoặc chuyên gia tư vấn
- Mua hoặc bán chứng khoán của một công ty khác dựa trên thông tin chưa công khai mà bạn biết được qua công việc

Thành viên trong gia đình và mối quan hệ cá nhân thân thiết

Mối quan hệ với các thành viên trong gia đình và bạn bè cá nhân thân thiết có thể ảnh hưởng đến quyết định của chúng ta. Bạn phải cẩn thận khi đưa ra các quyết định kinh doanh của Công ty có liên quan đến mối quan hệ cá nhân thân thiết.

Để tránh xung đột lợi ích, nhân viên phải:

- Tránh giám sát hoặc tham gia hoạt động tuyển dụng hay thăng chức cho một thành viên trong gia đình.
- Tránh nắm giữ một vị trí có thể tiếp cận hoặc gây ảnh hưởng đến hoạt động đánh giá hiệu quả công việc, thông tin lương hoặc thông tin mật khác liên quan đến một thành viên trong gia đình.

Bạn cũng nên tránh những tình huống này khi liên quan đến một nhân viên khác hoặc một nhân viên tương lai có mối quan hệ cá nhân thân thiết bên ngoài Công ty.

Nếu bất kỳ tình huống nào như vậy xảy ra, nhân viên phải thông báo cho người quản lý về mối quan hệ đó. Người quản lý sẽ đánh giá tình hình, tham khảo ý kiến của cấp quản lý nếu cần và có thể chọn điều chuyển một trong các nhân viên sang vị trí còn trống khác mà không có xung đột.

Mối quan hệ cá nhân thân thiết là mối quan hệ với một thành viên trong gia đình hoặc một người khác mà bạn có mối quan hệ thân thiết và việc này có thể làm giảm tính khách quan khi bạn đưa ra quyết định kinh doanh.

Trường hợp này có phải xung đột không?

Gia đình tôi có quyền sở hữu trong một công ty phân phối đang phát triển tốt. Tôi muốn cho phép sử dụng nhà phân phối này trong hoạt động kinh doanh của Johnson & Johnson vì tôi có thể mang lại cho Công ty một giao dịch thực sự tốt. Nếu báo với người quản lý về lợi ích của gia đình tôi trong hoạt động kinh doanh đó, tôi có được phép thuê công ty phân phối này không?

- Bạn được phép giới thiệu nhà phân phối cho hoạt động kinh doanh của chúng ta. Bạn phải tiết lộ đầy đủ mối quan hệ của chính mình cũng như của gia đình mình với nhà phân phối, đồng thời xin rút khỏi quá trình ra quyết định và vai trò quản lý dự án. Quyết định cuối cùng phải do lãnh đạo cấp cao trong doanh nghiệp đưa ra một cách độc lập mà không có sự tham gia của bạn, đồng thời bạn không được tìm cách gây ảnh hưởng đến kết quả của quyết định nêu trên dưới mọi hình thức.

Anh rể của tôi hoàn toàn phù hợp với vị trí tiếp thị mới đăng tuyển. Liệu tôi có thể tuyển dụng anh ấy mà không cần phỏng vấn hay đấu thầu không?

- Không. Bạn có thể giới thiệu người quen nhưng người này phải trải qua quy trình xét tuyển thông thường. Ngoài ra, bạn không được tham gia quá trình ra quyết định và không được tìm cách gây ảnh hưởng đến kết quả của quyết định nêu trên dưới mọi hình thức.

Tham gia ban giám đốc hoặc hội đồng quản trị bên ngoài Công ty

Việc tham gia ban giám đốc hay hội đồng quản trị bên ngoài có thể tạo ra xung đột lợi ích nên cần được tiết lộ và thảo luận với người quản lý. Trước khi chấp nhận làm thành viên của bất kỳ ban giám đốc hay hội đồng quản trị nào, bạn phải hiểu được trách nhiệm pháp lý của mình và tránh các mối liên kết có khả năng gây mất tập trung và xung đột lợi ích. Chính sách về việc tham gia ban giám đốc hoặc hội đồng quản trị bên ngoài có đưa ra hướng dẫn bổ sung.

Nắm rõ quy trình 3 "D"

Tiết lộ (Disclose)

Thảo luận (Discuss)

Quyết định (Decide)

Tiết lộ là yếu tố chủ chốt. Nếu bạn gặp phải một vấn đề thuộc phạm vi không có quy định rõ ràng và không chắc liệu một hoạt động có gây ra xung đột lợi ích hay không, hãy trao đổi với người quản lý, người giám sát hoặc bất cứ ai nêu trong phần "Tôi có thể nhận được sự tư vấn và hướng dẫn về Quy tắc ứng xử ở đâu" về mối lo ngại của bạn.

Tôi có thể nhận được sự tư vấn và hướng dẫn về Quy tắc ứng xử ở đâu?

Mặc dù Quy tắc ứng xử đưa ra các ví dụ về xung đột lợi ích, nhưng không thể xác định mọi tình huống. Nếu có xung đột lợi ích hoặc không chắc liệu mình có xung đột lợi ích hay không, bạn phải cung cấp thông tin chi tiết về xung đột đó cho người quản lý của bạn và/hoặc người quản lý của họ hoặc cho đối tác kinh doanh của Bộ phận Nhân sự hay Bộ phận Pháp lý Toàn cầu (Global Legal Organization). Hãy truy cập vào phần xung đột lợi ích trên WORKDAY để khai báo mọi xung đột lợi ích có thể xảy ra.

Quy tắc ứng xử trong kinh doanh

Sống theo Tôn chỉ của chúng ta, hiểu rõ quy tắc ứng xử

Johnson&Johnson

Đây là phiên bản Quy tắc ứng xử trong kinh doanh đang lưu hành của Johnson & Johnson. Phiên bản này được cập nhật vào năm 2024 và thay thế mọi phiên bản trước đây.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2024