

# قواعد السلوك المهني

عش عقيدتنا، تعرّف على قواعدنا

## قيمنا

نقر بمسؤوليتنا، أولاً وقبل كل شيء، أمام المرضى والأطباء والممرضات، والأمهات والآباء وكل من يستخدم منتجاتنا وخدماتنا متمثلة في: تلبية احتياجاتهم من خلال تقديم خدمات ومنتجات ذات جودة عالية، السعي دوماً لتوفير القيمة وخفض التكاليف وعرض أسعار معقولة. تلبية طلبات العملاء بسرعة وبدقة. منح شركائنا التجاريين فرصة لتحقيق ربح عادل.

نقر بمسؤوليتنا أمام موظفينا الذين يعملون معنا في جميع أنحاء العالم متمثلة في: توفير بيئة عمل مناسبة للجميع، حيث يجب اعتبار كل شخص كفرد. احترام اختلاف ثقافتهم وكرامتهم والإقرار بمزاياهم. يجب أن يشعروا بالأمان وتحقيق الإنجاز والهدف في وظائفهم. يجب أن تكون تعويضاتهم عادلة ومناسبة وظروف العمل نظيفة ومرتبطة وأمنة. يجب علينا دعم صحة ورفاهة موظفينا ومساعدتهم على الوفاء بمسؤولياتهم أمام أسرهم ومسؤولياتهم الشخصية. يجب أن يشعر الموظفون بالحرية في تقديم الاقتراحات والشكاوى. يجب أن تتوفر فرص متكافئة للتوظيف والتطور والتقدم للمؤهلين. يجب أن نوفر قادة على درجة عالية من الكفاءة ويجب أن تكون أعمالهم عادلة وأخلاقية.

إننا مسؤولون أمام المجتمعات التي نعيش ونعمل فيها وأمام مجتمعات العالم كذلك. يجب أن نساعد الأفراد على أن يكونوا بحالة صحية أفضل بدعم حصولهم على الرعاية الصحية الأفضل في أكثر من مكان حول العالم. يجب أن نكون مواطنين صالحين – أن ندعم الأعمال الجيدة والخيرية، والصحة والتعليم الأفضل، وأن نتحمل نصيبنا العادل من الضرائب. يجب أن نحافظ على نظام جيد للأملك التي نحظى باستعمالها، وحماية البيئة والموارد الطبيعية.

ومسؤوليتنا الأخيرة هي أمام مساهمينا. يجب أن نحافظ الأعمال على ربح معقول. يجب أن نجرب أفكاراً جديدة. يجب القيام بأبحاث، وتطوير برامج خلاقية، وعمل استثمارات للمستقبل، وأن ندفع ثمن الأخطاء. يجب شراء معدات جديدة، وتوفير مرافق جديدة، وإطلاق منتجات جديدة. يجب خلق الاحتياطات لتسد وقت الحاجة. عندما نعمل وفق هذه المبادئ، يجب أن يحقق المساهمون عوائد عادلة.

**Johnson&Johnson**

# سلوكنا، عقيدتنا، مستقبلنا

## رسالة من جواكين دواتو

الرعاية الصحية تتغير بسرعة هائلة. وبمساعدة العلم والتكنولوجيا، سيتقدم مجال الرعاية الصحية في هذا العقد أكثر مما كان عليه في القرن الماضي. إن هذه الوتيرة المتسارعة تنطوي على فرص لشركة **Johnson & Johnson**، كما أنها تلقي على عاتقها مسؤولية التعامل مع هذه التغييرات بأسلوب أخلاقي ومتوافق مع معاييرها.

بصفتنا شركة رائدة عالمياً، فإننا نواكب التقدم التكنولوجي من خلال ضمان تجهيز قوانا العاملة والأفراد والشركات التي تمارس الأعمال بالأصالة عتاً بما يلزم لاتخاذ القرارات الصحيحة وتنفيذ الإجراءات السليمة. علاوةً على ذلك، توفر قواعد السلوك المهني لدينا الأساس لسياساتنا وإجراءاتنا وإرشاداتنا من خلال إلزام أنفسنا وممارساتنا التجارية بالامتثال لأعلى المعايير. وتحدد قواعدنا أيضاً مسؤوليتنا في المعاملة العادلة للموظفين وتوفير بيئة عمل صحية والتصرف بأعلى مستويات النزاهة.

كل تلك العوامل ترتكز على عقيدتنا، وهي مجموعة من القيم التي كانت ولا تزال تلهم موظفينا كل يوم على مدار أكثر من 80 عامًا لوضع احتياجات العملاء الذين نقدم إليهم خدماتنا ورفاهيتهم في المقام الأول.

تؤدي عقيدتنا وقواعد السلوك المهني لدينا معاً دوراً بالغ الأهمية في تمكين شركة **Johnson & Johnson** من تحقيق مهمتنا المتمثلة في تحسين مجال الصحة للبشرية.

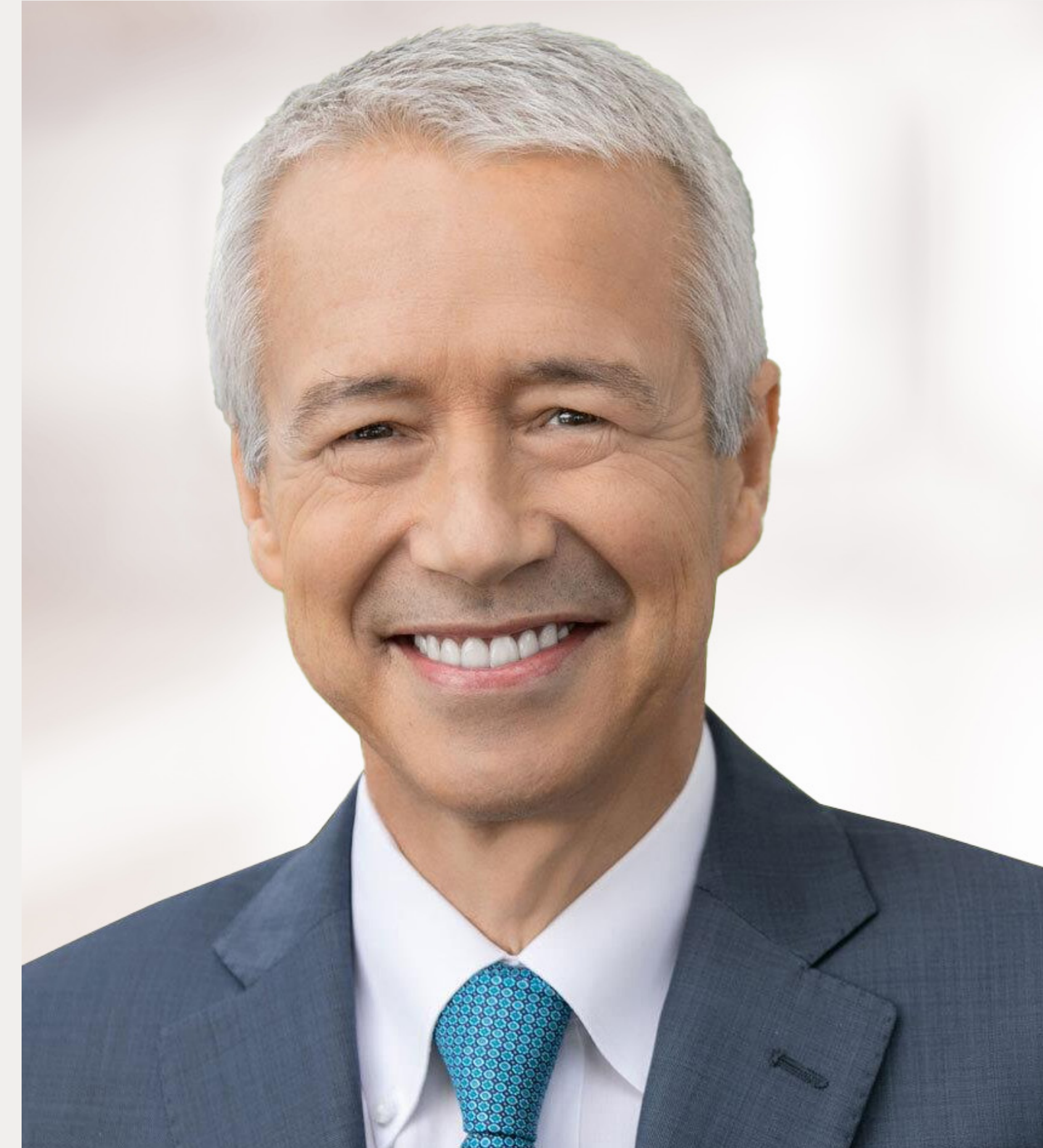
أفخر بقيادة شركة عالمية تسعى جاهدة لتكون نموذجاً للأعمال التجارية الأخلاقية. ومن ثم، يعتمد نجاحنا المستمر على التزام جميع الموظفين حول العالم، وعلى جميع المستويات، وفي جميع الأسواق التي نعمل فيها، بالتصرف الصائب تجاه المرضى الذين نقدم إليهم خدماتنا. ولهذا السبب، يتحمل جميع الموظفين مسؤولية قراءة قواعد السلوك المهني لدينا والإقرار بها والامتثال لها.

إن هذا الالتزام القاطع بسلوكيات القيادة الأخلاقية والملتزمة هو السبيل الذي سٌحدث به شركة **Johnson & Johnson** تحولاً في مستقبل الرعاية الصحية لمرضانا وشركائنا لسنوات عديدة قادمة.

Joakin

جواكين دواتو

رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي



# جدول المحتويات

---

---

---

# مقدمة

# مقدمة

## ما قواعد السلوك المهني لدى Johnson & Johnson؟

تؤدي القيم والمبادئ الواردة في عقيدتنا دور البوصلة التي نسترشد بها؛ وقواعد السلوك المهني في Johnson & Johnson ("القواعد") هي خريطة الطريق التي تساعدنا على البقاء في مسار تلك القيم.

تحدد القواعد المتطلبات الأساسية لممارسة الأعمال وتشكّل الأساس لسياسات شركتنا وإجراءاتها وإرشاداتها، وكل ذلك يوفر توجيهًا إضافيًا بشأن السلوكيات المتوقعة.

## لماذا لدينا قواعد، ولماذا يجب علينا اتباعها؟

لمواصلة العمل والحفاظ على سمعتنا بصفتنا شركة رائدة ترضح احتياجات الأشخاص الذين نقدم إليهم خدماتنا في جميع أنحاء العالم في المقام الأول، يجب علينا جميعًا تعلّم قواعدنا وفهمها والالتزام بها.

يتمحور الالتزام بقواعدنا حول إنشاء بيئة يسودها الانفتاح والأمانة، حيث يمكننا إنجاز أفضل أعمالنا في إطار قانوني وبنزاهة. ويمكننا أن نفخر بمدى تغلبنا على المصاعب وتحقيقنا للنجاحات.

عندما نعلم بحدوث انتهاك للقواعد أو سياسة الشركة أو القانون، سنعمل على حل المشكلة ومنع حدوثها في المستقبل. ورهناً بالظروف، قد تشمل خطوات الإجراءات التصحيحية والوقائية التدريب والمشورة وتعزيز الضوابط والإجراءات التأديبية التي تصل إلى إنهاء الخدمة.

تقع على عاتقك مسؤولية الإفصاح، عندما تتعرض لموقف ما أو تعلم بموقف تعتقد أنه قد يخالف القواعد أو سياسة الشركة أو القانون أو يؤدي إلى مخالفتها.

يتطلب **إجراء التصعيد** من كل موظف إبلاغ الرئيس التنفيذي للتدقيق في شركة Johnson & Johnson بمخالفة خطيرة محتملة لسياساتنا أو قوانيننا أو أي مسألة أخرى مثيرة للقلق مباشرةً، إما شفهيًا أو كتابيًا، بطرق منها إرسال رسالة بريد إلكتروني إلى [Chiefauditexecutive@its.jnj.com](mailto:Chiefauditexecutive@its.jnj.com).

## مَن يجب عليه اتباع القواعد؟

يُطلَب من جميع موظفي مجموعة شركات Johnson & Johnson فهم قواعد السلوك المهني وسياسات الشركة والقوانين التي تحكم أنشطتنا والامتثال لها. بالإضافة إلى عقيدتنا وسياسات الشركة الأخرى، تساعدنا القواعد على اتخاذ القرارات الصحيحة وتنفيذ الإجراءات السليمة، بصرف النظر عن مكان عملنا أو نوع العمل الذي نمارسه.

نحن نؤمن بأن كل موظف هو قائد، أيًا كانت مسؤولياته الوظيفية أو مسماه الوظيفي أو وظيفته. عند اتباع قواعدنا، يكون كل واحد منا نموذجًا يُحتذى به لأقراننا وشركاء العمل لدينا والعملاء وغيرهم ممن يروننا على أرض الواقع كل يوم.

يتحمل مديرو الأشخاص مسؤوليات إضافية ليكونوا قدوة يُحتذى بها في جميع المجالات ويساعدوا الموظفين على مراجعة القواعد وفهمها وتطبيقها.

يجب أيضًا على الأشخاص والشركات التي تمارس الأعمال التجارية بالنيابة عنا اتباع قواعد السلوك المهني لدينا. بالإضافة إلى سياسات الشركة الأخرى ذات الصلة. يجب إدراج الأحكام المعمول بها في هذه القواعد ضمن العقود المبرمة مع الموردين والمُصنعين والمقاولين والبائعين والموزعين التابعين لأطراف ثالثة الذين يزاولون الأعمال بالنيابة عن مجموعة شركات Johnson & Johnson.

## كيفية اتخاذ القرار الصحيح

عندما تواجه قرارًا صعبًا بشأن السلوك المهني، يمكنك طرح الأسئلة التالية:

هل يشكّل السلوك مخالفة لقواعد السلوك المهني في شركة Johnson & Johnson أو سياسة الشركة أو القانون؟



هل يتعارض السلوك مع مسؤوليات عقيدتنا؟



هل سيبدو السلوك غير أخلاقي للمساهمين من خارج شركتنا؟



هل يمكن أن يضر هذا السلوك بسمعتي أو سمعة شركة Johnson & Johnson؟



إذا كانت الإجابة عن أي من هذه الأسئلة هي "نعم"، فاطّلع على الصفحة التالية لمعرفة المكان الذي يمكنك التوجه إليه للحصول على المشورة والإرشاد.

## من أين يمكنني الحصول على المشورة والإرشاد بشأن قواعدنا؟

لدينا عمليات وإرشادات وإجراءات مطبقة لمساعدتك على اتباع هذه القواعد وسياسة الشركة والقانون.

استفد من المجموعة الواسعة من الإمكانيات والموارد والخبرات الموجودة داخل شركة **Johnson & Johnson** على مستوى العالم، ومن جملة ذلك:

← **المديرون وكبار القادة** في مؤسستك متاحون للإجابة عن الأسئلة وهم على دراية عامة بإرشادات الشركة التي تنطبق على الأنشطة التجارية في مؤسستك.

← **قسم الموارد البشرية/الخدمات العالمية** يمكنه شرح الأسئلة المتعلقة بسياسات التوظيف والمزايا وقضايا مكان العمل والإجابة عنها.

← **الدائرة القانونية العالمية** يمكنها المساعدة على شرح القواعد وتفسيرها ويمكنها تقديم إرشادات بشأن كيفية ممارسة الأعمال التجارية بالنيابة عن شركة **Johnson & Johnson** وفقًا للقانون.

← **الخصوصية** يمكن أن توفر معلومات ونصائح حول الخصوصية وحماية المعلومات الشخصية للمساهمين لدينا.

← **الامتثال للرعاية الصحية** يمكن أن يقدم النصائح والإرشادات بشأن تفاعلاتنا مع المتخصصين في مجال الرعاية الصحية، وكيانات الرعاية الصحية، والمسؤولين الحكوميين، وكيانات المشتريات الحكومية والوسطاء التابعين لأطراف ثالثة.

← **أقسام الجودة والامتثال/السلامة الطبية/الصحة والسلامة البيئية** يمكنها شرح الأسئلة المتعلقة بالجودة والسلامة والفعالية والامتثال المؤسسي لمنتجاتنا وعمليات سلسلة التوريد والإجابة عنها، ومن بينها البيئة والصحة والسلامة.

← **أقسام الأمن العالمي/أمن المعلومات وإدارة المخاطر** تحمي الموظفين والأصول وأنظمة الحوسبة وسجلات مجموعة شركات **Johnson & Johnson Family** في جميع أنحاء العالم. تواصل مع الأمن الداخلي إذا كان هناك خطر أو تهديد مباشر في مكان العمل.

← **خط النزاهة** في عقيدتنا ([ourcredointegritylines.com](http://ourcredointegritylines.com)) متوفر على مدار 24 ساعة يوميًا طوال أيام الأسبوع. وهو مستقل وآمن وسري. ويمنح قناةً للجميع (من فيهم الموظفين وشركاء الأعمال والعملاء والمستهلكين وغيرهم) للإبلاغ عن الانتهاكات المحتملة لقواعد السلوك المهني أو السياسات الأخرى المعمول بها في الشركة أو القوانين واللوائح السارية في البلدان التي نعمل فيها.

← **إجراء التصعيد** في شركة **Johnson & Johnson** يحدد إجراء التصعيد الذي يتطلب من كل موظف إبلاغ الرئيس التنفيذي للتدقيق عن مخالفة خطيرة محتملة لسياساتنا أو القوانين أو أي مسألة أخرى مثيرة للقلق مباشرة، إما شفهيًا أو كتابيًا، بطرق منها إرسال رسالة بريد إلكتروني إلى العنوان [Chiefauditexecutive@its.jnj.com](mailto:Chiefauditexecutive@its.jnj.com).



# عليك طلب الإرشاد عندما لا تكون متأكدًا أو قد تستفيد من وجهة نظر إضافية.



## مسؤولية كل موظف

لوفاء بمسؤوليات عقيدتنا والحفاظ على ثقافتنا وسمعتنا وتعزيزهما، فإننا نعول على موظفينا في التمسك بالقواعد. وإذا كنت تعتقد أن هناك مخالفة للقواعد أو ترى أن هناك نشاطاً أو سلوكاً يمكن أن يؤدي إلى مخالفة، فتقع مسؤولية الإفصاح على عاتقك.

**الإفصاح—عندما تطرح الأسئلة وتبلغ عن المخاوف، فأنت تفعل الشيء الصحيح وتساعد شركتنا على إيقاف إساءة السلوك أو منعها.**

وسواء كنت تُبلغ عن المخالفة دون الكشف عن هويتك أو ذكرت اسمك، يجب عليك تقديم أكبر عدد ممكن من التفاصيل حتى تتسنى معالجة المشكلة بصورة شاملة وسريعة. بالإضافة إلى ذلك، تقع على عاتقك مسؤولية التعاون في التحقيق.

لا تتسامح شركتنا مع الانتقام ضد أي شخص ينوّه إلى مسائل مثيرة للقلق بموجب هذه القواعد أو يساعد في إجراء تحقيق.

**نحن لا ننتقم.**

سيخضع أي موظف يشارك في فعل انتقامي من هذا القبيل لإجراءات تأديبية، التي قد تشمل إنهاء الخدمة.

## مسؤولية كل مدير

بصفتك مديرًا للموظفين، تقع على عاتقك مسؤولية خاصة ومهمة، ألا وهي أن تكون قدوة وتتصرف بأسلوب يتفق مع قواعدا. ومن خلال تحديد الأسلوب والسلوك المناسبين، يلهم المديرون جميع الموظفين للوفاء بمعايرنا.

فيما يلي إرشادات مهمة ينبغي أن تتبعها:

- ← عليك أن تكون مثلاً يُحتذى به، وأن تُظهر سلوكاً أخلاقياً في أداء واجباتك.
- ← عليك اتخاذ قرارات موضوعية تتعلق بالعمل.
- ← عليك مراجعة القواعد مرة واحدة على الأقل سنوياً مع موظفيك.
- ← عليك مساعدة الموظفين على فهم القواعد وسياسات الشركة، وتوجيههم إلى الموارد لمساعدتهم على عيش القواعد يومياً.
- ← عليك التأكد من أن الموظفين على دراية بالقوانين واللوائح ذات الصلة وسياسات الشركة التي تحكم الأنشطة التجارية التي يشاركون فيها بالنيابة عن الشركة، ومن أنهم قد تلقوا التدريب المناسب عليها.
- ← عليك تهيئة بيئة تدعم السلوك الأخلاقي وتمكّنه ويشعر فيها الموظفون بالراحة عند التحدث دون الخوف من التعرض للانتقام.
- ← عليك التعامل بجدية مع أي مسائل مثيرة للقلق ينوّه إليها الموظف والتي تؤدي إلى مخالفة القواعد وتحديد ما إذا كان ينبغي تصعيد المشكلة أم لا. فإذا كان التصعيد ضرورياً، أو راودك الشك حيال ذلك، **فصعد المسألة** في أقرب وقت ممكن.
- ← عليك اتخاذ إجراء تصحيحي أو وقائي عندما يخالف أحدُ القواعد.
- ← عليك تقديم الدعم الكامل لأي تحقيق.



# كيفية ممارسة أعمالنا

"نقر بمسؤوليتنا، أولاً وقبل كل شيء أمام المرضى والأطباء والممرضات، والأمهات والآباء وكل من يستخدم منتجاتنا وخدماتنا."

# كيفية ممارسة أعمالنا

## واجب كل موظف

يتحمل كل موظف مسؤولية الإلمام بالقوانين واللوائح ذات الصلة وسياسات الشركة وإجراءاتها التي تحكم الأنشطة التجارية التي يشارك فيها الموظف، وتقع على عاتقه مسؤولية اتباعها.

## تطوير التقنيات والخدمات الصيدلانية والطبية واعتمادها وتصنيعها وبيعها وتسويقها

تنص عقيدتنا على أنه في سبيل تلبية احتياجات المرضى والأطباء والممرضين والأمهات والآباء وجميع الأشخاص الآخرين الذين يستخدمون منتجاتنا وخدماتنا، يجب الالتزام بأعلى معايير الجودة في كل ما نفعله. ويتسع نطاق هذا الالتزام ليشمل كل ما نفعله لتقديم منتجاتنا وخدماتنا إلى الأشخاص الذين يستخدمونها.

نحن نطمح إلى أعلى معايير النزاهة ومستوياتها لكل من أنشطة الأعمال هذه من خلال ما يلي:

- ← الامتثال للقوانين والمعايير واللوائح التي تسري على منتجاتنا وعملياتنا (مثل لوائح الجودة ومعاييرها)؛
- ← التمسك بالمعايير الأخلاقية والعلمية والطبية والامتثال لجميع القوانين واللوائح في كل أنشطة البحث والتطوير في جميع أنحاء العالم؛
- ← ضمان سلامة المرضى والمتطوعين الذين يشاركون في التجارب السريرية، وحماية سريتهم والامتثال لقوانين حماية الخصوصية والبيانات؛
- ← الامتثال للقوانين واللوائح التي تشمل الحصول على ترخيص التسويق لبيع منتجاتنا، والتعامل مع الجهات التنظيمية والمسؤولين الحكوميين الآخرين؛
- ← الالتزام بقانون التصنيع والتعبئة والتوزيع والتصدير الساري، وقوانين العقوبات التجارية ولوائحها السارية وغيرها من اللوائح المحددة لمجالنا، بالإضافة إلى الالتزام بالقوانين واللوائح في البلدان التي نمارس فيها أعمالنا؛
- ← مواكبة البيئة المتغيرة التي يوجد فيها موظفونا، وتقديم التوجيه اللازم لدعم قيم عقيدتنا؛
- ← اتباع جميع القوانين واللوائح المتعلقة بالترويج لمنتجاتنا وتسويقها وبيعها، بما يشمل ضمان صدق أحاديثنا وعدم تضليلها واتساقها مع الموافقات التنظيمية لمنتجاتنا؛
- ← الامتثال للقوانين المختصة بجودة المنتج وسلامته، ومراقبة سلامة منتجاتنا وجودتها وأدائها بصورة مستمرة واستباقية، والامتثال لجميع متطلبات الإبلاغ عن الأحداث السلبية وشكاوى جودة المنتجات.

يجب على كل موظف الإفصاح إذا وجد أن شركتنا لا تمتثل لأي قانون أو لائحة.

## كيف علي أن أجيب؟



س: تواصل معي مدير مبيعات من شركة منافسة لمناقشة سعر منتجاتنا.

ج: يجب ألا تدخل أبدًا في أي مناقشة مع المنافسين بشأن سعر منتجاتنا أو غيرها من معلومات الملكية. إذا تلقيت مكالمة من أحد المنافسين، أو إذا أتى إليك شخص لا تعرفه لمناقشة الأسعار، فعليك توضيح أنك لن تناقش سعر منتجاتنا مع المنافسين. عليك إنهاء المحادثة بأسلوب مهذب وإبلاغ الدائرة القانونية العالمية بالواقعة.





## كيف أتصرّف؟

س: أخبرني جراح أن موزعًا يبيع منتجاتنا قد دعا الجراح ليكون ضيفه لقضاء عطلة نهاية الأسبوع في لعب الجولف في منتجع. يسأل الجراح عما إذا كانت الدعوة لائقة أم لا لأنها جاءت من موزع يعمل لدينا، وليس من شركة Johnson & Johnson.

ج: لا يجوز للموزعين ووكلاء المبيعات وغيرهم من الأطراف الثالثة التي تعمل بالنيابة عن الشركة المشاركة في الأنشطة التي قد تكون محظورة إذا أجراها موظف في مجموعة شركات Johnson & Johnson مباشرة. يجب عليك إبلاغ مديرك أو الدائرة القانونية العالمية أو إدارة الامتثال للرعاية الصحية على الفور بما علمته فيما يتعلق بتصرف الموزع.

## قوانين مكافحة الفساد والرشوة

تقف شركة Johnson & Johnson بقوة ضد الفساد والرشوة بما يتوافق مع قوانين مكافحة الفساد والرشوة، السارية في العديد من البلدان حول العالم. ونطالب بالترام شركائنا التجاريين بالشيء نفسه. نحظر بتأتا الرشاوى والسلوك الاحتيايى والعمولات والمدفوعات غير القانونية وأي عرض آخر لأشياء ذات قيمة قد تؤثر على نحو غير لائق أو تضمن الحصول على ميزة غير لائقة من مسؤول حكومي أو متخصص في الرعاية الصحية أو عميل.

نشارك في مجموعة كبيرة من الترتيبات العلمية والتعليمية والمبيعات والإجراءات الترويجية والتسويقية مع كل من الكيانات العامة والخاصة والأفراد، ومن بينهم المتخصصين في الرعاية الصحية. نتعامل أيضًا مع الجهات التنظيمية الحكومية والمؤسسات غير الحكومية وسلطات التفتيش. ويقع علينا واجب اتباع القوانين والمعايير الأخلاقية السارية محليًا ودوليًا التي تحظر الرشوة والفساد، وتجنب التأثير غير اللائق في القرارات الطبية لمختصي الرعاية الصحية وقرارات الشراء لدى الكيانات التي تشتري منتجاتنا وخدماتنا. علاوةً على ذلك، يجب أن تكون عمليات نقل القيمة إلى أطراف ثالثة بالقيمة السوقية العادلة للخدمات المقدمة ويجب وجود حاجة مشروعة للسلع والخدمات. ولا يجوز تقديم المنح والتبرعات إلا إذا لم تتلق شركة Johnson & Johnson أي شيء ذي قيمة في المقابل.

للحصول على إرشاد إضافي، راجع [إطار العمل العالمي للامتثال للرعاية الصحية، ومستندات الإرشاد التنظيمي في الولايات المتحدة](#) و [دليل نزاهة الأعمال في مجال الرعاية الصحية \(الاساري عالميًا\)](#)، الذي يتضمن إرشادات حول [الممارسات الأخلاقية للبيع والتسويق](#).

قد يختلف مكان إجراء الأعمال ومع من ممارسه، إلا أن نهجنا ثابت:

- ← إننا نتعامل مع شركاء الأعمال والمنافسين وصناع القرار وغيرهم من المساهمين باحترام.
- ← إننا نسعى جاهدين للعمل مع أطراف ثالثة تقدر أيضًا وترسخ المعايير الأخلاقية العالية في ممارساتها التجارية.

للاستفسارات المتعلقة بالامتثال لمعايير الرعاية الصحية، تواصل مع مؤسسة الامتثال لمعايير الرعاية الصحية. يمكن أيضًا العثور على معلومات إضافية على موقع [السياسات والمواقف المتعلقة بمكافأة نهاية الخدمة](#)، وتتضمن [موقفنا بشأن مكافحة الفساد](#) و [موقفنا من الأخلاقيات والامتثال لها](#).

## قوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة

تعمل قوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة على دعم المنافسة العادلة وحماية المستهلكين من الممارسات التجارية غير العادلة. وتُعنى هذه القوانين في كثير من الأحيان أيضًا بالاتفاقيات غير القانونية بين الشركات، مثل تحديد الأسعار. وتحظر هذه القوانين أيضًا الممارسات التجارية من طرف واحد التي تقيد المنافسة، مثل التسعير الجائر.

نحن نلتزم تمامًا بجميع القوانين السارية لمكافحة الاحتكار والمنافسة. ونحن مسؤولون أيضًا عن التعامل العادل مع العملاء والموردين والمنافسين وغيرهم من الأطراف الثالثة. لذا يجب علينا إبرام اتفاقيات قانونية مع المنافسين وعدم الانخراط في ممارسات تجارية قد تضر بوضعنا في السوق. للاستفسارات عن قوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة، يُرجى التواصل مع الدائرة القانونية العالمية.

## الامتثال التجاري العالمي: قوانين مكافحة المقاطعة

### والعقوبات التجارية

بصفتنا مزودًا عالميًا لمنتجات الرعاية الصحية وخدماتها، فإننا نعمل مع الموردين في الأسواق ولدينا التزام بالامتثال للقوانين والقواعد واللوائح التجارية المحلية والإقليمية والدولية السارية، بما يشمل العقوبات التجارية وقيود الاستيراد والتصدير التي تفرضها الحكومات على مستوى العالم. ونظرًا للمشهد الجيوسياسي المتغير والمعقد والقيود التجارية المتطورة التي تطبقها الحكومات على مستوى العالم، فمن الأهمية بمكان أن نفي بالتزاماتنا التجارية العالمية. فمع تطور البيئة الخارجية، تتطور أيضًا أساليب عملنا. للاستفسارات عن المعاملات العابرة للحدود، يُرجى التواصل مع إدارة الامتثال للتجارة العالمية أو الامتثال للرعاية الصحية أو الدائرة القانونية العالمية.

## حقوق الإنسان

مسترشدين بقيم عقيدتنا، فإننا نحرص على احترام حقوق الإنسان وتعزيزها في مختلف عملياتنا، من خلال علاقاتنا التجارية وفي مجتمعاتنا، بدءًا من الأشخاص الذين يعملون على تطوير منتجاتنا وتصنيعها وتوزيعها إلى الأطباء والممرضين والمرضى الذين نقدم إليهم خدماتنا.

يستند منهجنا إلى معايير حقوق الإنسان المُعترف بها دوليًا، ومن بينها مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية للأعمال التجارية وحقوق الإنسان، كما هو مذكور في **موقف Johnson & Johnson من حقوق الإنسان**. لذا يجب أن يكون جميع الموظفين على دراية بالمهام الوظيفية وأن يلتزموا بالإرشادات والسياسات ذات الصلة المذكورة فيها.

## مدفوعات "دول الطرف الثالث"

لا يجوز دفع أي مبالغ من أي نوع إلى طرف ثالث في أي بلد آخر غير البلد الذي أُجريت فيه المبيعات أو قُدِّمت فيه الخدمات، أو الذي يوجد فيه مكان عمل كبير للموزع أو وكيل المبيعات أو مزود الخدمة. للاستفسارات عن مدفوعات "دول الطرف الثالث"، تواصل مع الدائرة المالية أو القانونية العالمية.

## الأنشطة السياسية

تلتزم شركة Johnson & Johnson بالواجبات الوطنية للشركات والمشاركة المجتمعية. فضلًا عن ذلك، نستند في مناصراتنا ومساهماتنا السياسية إلى قوانين البلدان التي ننخرط فيها في هذه الأنشطة.

نحترم حق الموظفين في المشاركة في النشاط السياسي لدعم مجموعات سياسية أو مسؤولين حكوميين أو مرشحين. ويجب أن يكون أي نشاط من هذا القبيل، بما يتضمن العمل موظف عام، طوعيًا ويُنفَّذ في وقت الموظف الخاص، وعلى نفقته الخاصة، بما لا يتعارض مع مسؤولياته تجاه الشركة. وأيضًا، يجب أن يكون من الواضح أن يتصرف الموظف بصفته الشخصية المستقلة وليس بصفته ممثلًا للشركة.

تُنظَّم الأنشطة السياسية التي تمارسها الشركة، ومن بينها المساهمات السياسية والمناصرة السياسية بالإضافة إلى أشكال التأييد الأخرى للمسؤولين الحكوميين، بموجب قوانين العديد من البلدان التي تمارس شركة Johnson & Johnson أعمالها فيها. ونظرًا لذلك، فإن التفاعلات (جميع الأنشطة السياسية وأنشطة الضغط السياسي بالإضافة إلى الاجتماعات) مع المسؤولين الحكوميين، والمناصرة السياسية وغيرها من أنشطة التأييد التي يقوم بها الموظفون تجاه المسؤولين الحكوميين، فضلًا عن المساهمات السياسية لقادة الشركة في بعض البلدان، يجب أن يتم تنسيقها وتوافقها مع الشؤون والسياسات الحكومية العالمية.

## ماذا لو؟



س: ترشحت إحدى صديقاتي لشغل منصب سياسي. هل يمكنني مساعدتها في الحملة؟  
ج: نعم، دعمك التطوعي هو قرارك الشخصي وحدك. ولكن، لا يجوز لك بأي حال كان استخدام موارد Johnson & Johnson، مثل وقت الشركة أو هواتفها أو رسائل البريد الإلكتروني أو التجهيزات أو اسم الشركة أو لقبها، لدعم الحملة.



## المشتريات العامة

السلطات العامة من العملاء المهمين جدًا لمجموعة شركات **Johnson & Johnson**. وفي العديد من البلدان، تخضع الهيئات العامة، مثل المستشفيات التي تديرها الحكومة، للقوانين المحلية التي تحكم طريقة شراء المنتجات والخدمات. ومن هذا المنطلق، وبصفتنا موردًا للمنتجات، يجب علينا أيضًا الالتزام بهذه القوانين. كما يجب ألا تحدث محاولات غير مناسبة للتأثير أو عمليات نقل غير سليمة للقيمة إلى الحكومات أو المسؤولين الحكوميين.

يجب على الموظفين المشاركين في عمليات طرح العطاءات، أو الذين يعرضون تقديم منتجاتنا وخدماتنا بموجب اتفاقية تعاقدية مع سلطة عامة، فهم قواعد المشتريات العامة واتباعها. ويمكن أن تكون هذه القواعد معقدة، إلا أنها ذات أهمية كبيرة لأعمالنا. يمكن أيضًا للمؤسسة القانونية العالمية تقديم إرشادات بشأن هذه القواعد.

## الشراء العادل

تشتري شركتنا العديد من السلع والخدمات اللازمة لدعم عملنا. وعند إجراء هذه المشتريات وغيرها، يجب علينا التصرف بحيادية تجاه البائعين والموردين ومقدمي الخدمات الآخرين. ويجب على الموظفين اتباع [سياسات الشراء والمشتريات](#) لدى الشركة.

يُرجى الاطلاع على قسم تضارب المصالح من القواعد للحصول على مزيد من الإرشادات بشأن قبول الهدايا والترفيه من البائعين والموردين ومقدمي الخدمات وإقامة علاقات شخصية معهم.

## القوانين واللوائح الناظمة للاستدامة والمسائل البيئية

تنص عقيدتنا على أنه "يجب أن نحافظ على الممتلكات التي نحظى بشرف استخدامها في حالة جيدة، وحماية البيئة والموارد الطبيعية". واسترشادًا بعقيدتنا، نسعى باستمرار لتحسين البصمة البيئية لعملياتنا ومنتجاتنا وسلسلة القيمة لدينا مع إدارة المخاطر البيئية أيضًا. كما يجب على الموظفين الالتزام بالمعايير والسياسات على مستوى الشركة، وأن يكونوا على دراية [بالقوانين واللوائح البيئية](#) التي تتعلق بعملهم المحدد والمرافق والمنتجات التي نطرحها في السوق، مع الامتثال لتلك القوانين واللوائح.

## إننا مسؤولون أمام المجتمعات التي نعيش ونعمل فيها وأمام مجتمعات العالم أيضًا.

## الرفق بالحيوان

نحمل على عاتقنا مسؤوليتنا الأخلاقية والتنظيمية لضمان المعاملة الأخلاقية والإنسانية للحيوانات المُستخدمة في البحوث الطبية الحيوية لتعزيز سلامة المرضى ورفاهيتهم. أيضًا، تلتزم شركة **Johnson & Johnson** منذ عقود طويلة بالمبادئ الثلاثة المتعلقة باستبدال الأبحاث المعتمدة على الحيوانات أو تقليلها أو تحسينها. علاوةً على ذلك، نؤيد استخدام البدائل غير الحيوانية كلما أمكن، وعندما لا يكون البديل غير الحيواني ممكنًا، فإن معاييرنا لرعاية الحيوان واختيار النماذج العلمية في الجسم الحي تهدف إلى تلبية متطلبات جميع اللوائح السارية أو تجاوز تلك المتطلبات.

## الخصوصية

في إطار ممارسة أعمالنا، نجمع المعلومات الشخصية عن الموظفين وشركاء الأعمال والمرضى وأخصائيي الرعاية الصحية والمستهلكين وغيرهم ونخزنها، مثل العناوين وتواريخ الميلاد والمعلومات المالية والطبية وغيرها. وعندما نجمع المعلومات الشخصية ونعالجها، فإننا ننفذ ذلك بما يتوافق مع القوانين السارية [وسياسات الخصوصية وحماية البيانات لدى الشركة](#).

يجب عدم جمع المعلومات الشخصية إلا لأغراض تجارية مشروعة، ومشاركتها فقط مع أولئك الذين يُسمح لهم بالوصول إليها، وحمايتها وفقًا لسياسات الأمان، والاحتفاظ بها فقط طالما كان ذلك ضروريًا. يجب علينا أيضًا التأكد من أن الأطراف الثالثة التي يمكنها الوصول إلى المعلومات الشخصية ملزمة تعاقدًا بحمايتها وفقًا للمعايير السارية لأمن البيانات.



## هل تعلم أن؟

الدائرة القانونية العالمية متاحة لعقد التدريب وتقديم المشورة لمساعدة شركاتنا وموظفينا في فهم القوانين واللوائح والامتثال لها في البلدان التي نمارس فيها أعمالنا.

يمكنك العثور على [سياسات شاملة](#) بشأن المواضيع الرئيسية التي تتناولها القواعد في مركز **Johnson & Johnson** القانوني.

# المعاملة العادلة للموظفين

"نقر بمسؤوليتنا أمام موظفينا الذين يعملون معنا في جميع أنحاء العالم."

# المعاملة العادلة للموظفين

## مشاركة قوانا العاملة

تؤمن شركة Johnson & Johnson بقوة الأشخاص وتقدر الثقافة العالمية المتنوعة والعدالة والشاملة، المتأصلة في السلوكيات الأخلاقية والاحترام والنزاهة الراسخة في عقيدتنا. فعندما نتحلى بأعلى درجات النزاهة، فإننا نعيش قيم عقيدتنا ونُظهر أننا نهتم حقًا بشأن الأشخاص الذين نُقدِّم إليهم خدماتنا، ونحترم أيضًا الأشخاص الذين يجمعنا العمل معهم. فضلاً عن ذلك، ستفهم القوى العاملة المشاركة وعالية الأداء والصحية والمتنوعة وتتعامل مع التحديات والاحتياجات التي يواجهها مرضانا وعملاؤنا ومتخصصو الرعاية الصحية ومجتمعاتنا بشكل أفضل.

## عدم التمييز ومنع التحرش والتنمر

يجب معاملة الموظفين بعدل ويجب احترامهم لمساهماتنا. لذا توفر شركتنا فرصًا متساوية للتوظيف. كما نوفر أماكن إقامة معقولة للموظفين ذوي الإعاقة والموظفين ذوي الاحتياجات المتعلقة بشعائهم أو ممارساتهم الدينية أيضًا. نبنى قرارات التوظيف على أساس الكفاءة، ونراعي المؤهلات والمهارات والإنجازات. كما أننا لا نسمح بالتمييز على أساس الخصائص الشخصية غير المتعلقة بالعمل مثل العمر أو النوع الاجتماعي أو العرق أو الخلفية العرقية أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو الأصل القومي أو المعتقدات الدينية أو على أساس العضوية النقابية أو النشاط النقابي. نحظر أيضًا الإساءة أو المضايقة من أي نوع.

تسري هذه الأحكام على التعاملات مع الموظفين والعلماء والمقاولين والموردين والمتقدمين للتوظيف، وأي تعاملات أخرى يمثل فيها الموظفون مجموعة شركات Johnson & Johnson.

## بيئة عمل آمنة وصحية

نحن في Johnson & Johnson ملتزمون بتوفير مكان عمل آمن وصحي لجميع الموظفين والمقاولين والزوار الذين يعملون داخل منشآتنا ومبانيها أو يزورونها.

يتحمل جميع الموظفين والزوار مسؤولية إعطاء الأولوية للصحة والسلامة. يجب عليهم:

- الإبلاغ الفوري للمشرفين والمضيفين عن الظروف أو الحوادث أو الوقائع غير الآمنة.
- الامتثال لسياسات الشركة ومعاييرها وإجراءاتها المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل، أو أي قوانين ولوائح محلية تتعلق بالصحة والسلامة في مكان العمل، إذا كانت تتطلب رعاية على مستوى أعلى.

## كيف أتصرّف؟



س: تأخر فريقني عن الجدول الزمني المحدد لإنهاء مشروع وتعتمد علينا الشركة العاملة للالتزام بالموعد النهائي. لقد وجدنا طرقًا لتحقيق الهدف من خلال تخطي بعض إجراءات السلامة. إذا كنا حريصين، فهل من المقبول تسريع العملية لتحقيق أهداف العمل؟

ج: نعتد إجراءات السلامة للحفاظ على سلامتك وحماية سلامة منتجاتنا وصحة مستخدميها. وليس من المسموح تخطي إجراءات السلامة. ويمكنك الاجتماع مع مديرك لوضع خطة لإنجاز العمل بأمان وامتثالاً للمعايير.

عمالة الأطفال، والاتجار بالبشر وقوة العمل غير القانونية أو الخاضعة للاستغلال أو الإكراه ليس لها مكان في عملياتنا أو عمليات موزدينا أو البائعين من الأطراف الثالثة لمجموعة شركات Johnson & Johnson. بالإضافة إلى اشتراط الالتزام بالقوانين واللوائح المحلية، تمتلك شركة Johnson & Johnson سياسات تحظر الاستعانة بالعمل القسري أو الإجباري في تصنيع منتجاتنا ومكونات المنتجات. ويُطلب من البائعين من الأطراف الثالثة اتباع معايير المسؤولية الخاصة بالموزدين التي تتضمن إرشادات حول الأخلاقيات والعمل والتوظيف واحترام حقوق الإنسان، وكذلك بشأن صحة موظفيهم وسلامتهم ورفاهيتهم.



## قائمة مراجعة لمسؤولياتك

الامتثال لقواعد السلوك المهني

تفهم شعور الآخرين ومراعاته

معاملة زملائك الموظفين بنزاهة واحترام

الحفاظ على سلامتك في العمل ومساعدة الآخرين على فعل الشيء نفسه

الإفصاح إذا خالف شخص قواعدنا، أياً كان منصبه في الشركة، أو سواء أكان بائعاً أو عميلاً أو عاملاً مؤقتاً

إذا كانت لديك أسئلة، فاطلب المساعدة

الموظفون مدعوون لمشاركة المحتوى الذي أتاحتها الشركة للاستخدام العام من خلال شبكتهم على الإنترنت. عند التحدث عن الشركة و/أو منتجاتنا وخدماتنا، يجب على الموظفين التحلي بالشفافية والإفصاح عن علاقتهم بالشركة، مثل استخدام الهاشتاج #MyCompany، مع العلم بالتزامات الإبلاغ، مثل إجراءات الإبلاغ عن الأحداث السلبية وحماية المعلومات السرية لشركة Johnson & Johnson. ويجب أن يكون الموظفون على إلمام بالمحتوى الذي يتم إنشاؤه ومشاركته ونشره، متذكّرين أن الإنترنت مكان عام. كما يجب استخدام حسن التقدير دائماً عند المشاركة في نشاط على وسائل التواصل الاجتماعي. علاوةً على ذلك، يجب أن تكون على دراية بالفرق بين التواصل الاجتماعي والتواصل المهني حيث إن معظم منصات التواصل الاجتماعي وتطبيقات الهاتف المحمول غير معتمدة للاتصالات المتعلقة بالعمل بين الزملاء أو بين المساهمين الداخليين والخارجيين.

توفر [سياسة الموظف للمشاركة الرقمية وسياسة المراسلة عبر الهاتف المحمول](#) السياسات الكاملة لشركتنا فيما يتعلق بنشاط الموظف على شبكة الإنترنت واستخدام تطبيقات رسائل الهاتف المحمول.

## استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وتطبيقات رسائل الهاتف المحمول

تشمل وسائل التواصل الاجتماعي أي قنوات اتصال رقمية تتيح للأفراد إنشاء المحتوى ومشاركته ونشر التعليقات.

يجب على الموظفين الامتثال لجميع سياسات الشركة عند استخدامهم لوسائل التواصل الاجتماعي ومحتوى الشركة وأصولها ذات الصلة. هذا وتسري سياساتنا على الاتصالات المتعلقة بمسؤوليات الوظيفة وعلى الاتصالات الشخصية التي قد يكون لها تأثير في الشركة. وعند ممارسة الأنشطة الشخصية على وسائل التواصل الاجتماعي، يجب أن يتحلى الموظفون بالاحترام وأن يدركوا أن سلوكهم قد يؤثر في الطريقة التي يرى بها الآخرون هويتنا وما تمثله بصفتنا شركة.

### هل هذا مقبول؟



س: نشر أحد زملائي في العمل تعليقاً جنسياً مسيئاً عني على صفحته الشخصية على وسائل التواصل الاجتماعي. هل يجوز لزملائي في العمل فعل ذلك؟

ج: لا. يجب أن يتوافق استخدام الموظف لوسائل الإعلام عبر الإنترنت مع سياسات الشركة، ومن بينها سياسات مكافحة التحرش الخاصة بالشركة.





# النزاهة المالية وحماية أصولنا

"مسؤوليتنا الأخيرة هي أمام مساهميننا."

# النزاهة المالية وحماية أصولنا

## دقة سجلات الشركة والتقارير العامة

Johnson & Johnson شركة مساهمة عامة تمارس أنشطتها التجارية في العديد من البلدان. وفي كل تعاملاتنا، يجب علينا الاحتفاظ بدفاتر وسجلات دقيقة تحافظ على سلامة التقارير المالية للشركة، وتدعم اتخاذ القرارات الداخلية وتعزز سمعتنا لدى المساهمين.

تتطلب القوانين منا تحري الأمانة والدقة في سجلاتنا المالية بحيث تعكس معاملاتنا التجارية بطريقة صحيحة. إلى جانب ذلك، نحن مطالبون بإنشاء نظام مناسب للضوابط المحاسبية الداخلية والحفاظ عليه. ويعتمد الكثير من الأشخاص علينا للإبلاغ عن المعلومات المالية بصدق وبصورة مكتملة وفي الوقت المناسب؛ ومن بينهم الهيئات التنظيمية الحكومية وهيئات التصنيف والمستثمرون من المؤسسات والأفراد.

يمكن أن تضر التقارير المالية غير الدقيقة بثقة المساهمين وتؤثر في سمعتنا وتعرض الشركة للغرامات والعقوبات.

فيما يلي أمثلة لكيفية خلق النزاهة المالية في سير عملنا:

- ← نبيع المنتجات والخدمات ونشترها بناءً على الجودة والسعر والخدمة وليس بناءً على تقديم الأموال أو الهدايا أو الترفيه أو الخدمات أو تلقيها وليس بناءً على العلاقات الأخرى مع المورد.
  - ← نسجل المبيعات والنفقات أثناء فترة المحاسبة الملائمة وفقاً لمبادئ المحاسبة المقبولة بشكلٍ عام.
  - ← نحظر استخدام أموال الشركة أو أصولها أو معلوماتها لأي غرض غير قانوني، مثل شراء المزاي أو المنافع الخاصة من خلال الرشاوى أو المساهمات السياسية غير القانونية أو المدفوعات المحظورة الأخرى. ونكشف أيضاً عن كل الأموال والأصول في الشركة ونسجلها في فترة الإبلاغ الملائمة.
  - ← نحافظ على دقة دفاتر الشركة وسجلاتها ولا نضع إدخلات زائفة أو غير حقيقية لأي سبب.
- فيما يلي بعض القواعد التي يجب عليك مراعاتها:
- ← اتبع دائماً سياسات الشراء والمشتريات في الشركة. وإذا لم تكن متأكدًا من السياسات، فاسأل مدير.
  - ← احرص على مراجعة جميع المدفوعات أو استخدام أموال الشركة واعتمادها، حسب الاقتضاء، من المدير المناسب. عند تقديم نفقات أعمال، اتبع سياسي السفر والترفيه والامتثال للرعاية الصحية ونزاهة الأعمال في شركتنا.
  - ← حدد بوضوح ودقة كل طلبات المدفوعات وقدم المستندات الداعمة؛ ولا تستخدم العائدات إلا في الأغراض المطلوبة والمعتمدة.

## هل هذا مقبول؟



س: تلقينا فاتورة من بائع كبير مقابل الخدمات المقدمة. وطالبني مديري "بالاحتفاظ" بهذه الفاتورة حتى الربع التالي من العام بحيث نتمكن من تحقيق أهدافنا المالية خلال هذا الربع. كيف أتصرف؟

ج: يُتوقع من جميع الموظفين ممارسة السلوك الأخلاقي والملتزم بأعلى مستوى من النزاهة كما هو منصوص عليه في عقيدتنا وقواعد السلوك المهني. ونكشف أيضاً عن كل الأموال والأصول في الشركة ونسجلها في فترة الإبلاغ الملائمة. لذا يجب الإبلاغ عن الإيرادات والمصروفات في فترة المحاسبة الصحيحة. وفي هذه الحالة، إذا تم استلام السلع و/أو الخدمات، فيجب تدوين النفقات على أنها مستحقة. كما يجب ألا "تحتفظ" بالفاتورة، ولكن يجب أن تعمل مع شريكك المالي على تدوين هذا الدين على النحو اللائق. إذا طلب منك مديرك أو موظف آخر فعل أمر غير قانوني أو مخالف للسياسة، فناقش دواعي قلقك مع مديرك أو غيره من كبار القادة في مؤسستك، أو هيئة الامتثال للرعاية الصحية، أو الدائرة القانونية العالمية، أو عن طريق التواصل من خلال خط نزاهة العقيدة.



## أمثلة للمعلومات السرية للأعمال

✓ المعلومات التفصيلية للمبيعات

✓ أهداف الأداء في مجال الأعمال

✓ إستراتيجيات الإنتاج

✓ معلومات المنتج الجديد

✓ إعلانات الموظفين المعلقة

✓ معلومات الاستحواذ والتصفية

✓ عمليات التصنيع وتصميمات المعدات

✓ أولويات البحوث والنتائج الأولية

✓ بيانات التجارب السريرية والسجلات الصحية وغيرها من المعلومات الشخصية الحساسة

✓ البيانات الشخصية للموظفين والمرضى والعملاء والأفراد الذين نتعامل معهم

## الملكية الفكرية والمعلومات السرية للأعمال

الملكية الفكرية والمعلومات السرية للشركة أصول لا يمكن تعويضها، ويجب علينا تأمين وحماية استخدام هذه الأصول القيمة.

تشمل الملكية الفكرية حقوق النشر وبراءات الاختراع والعلامات التجارية وتصميمات المنتجات والحزم وأسماء العلامات التجارية وشعاراتها والبحث والتطوير والاختراعات والأسرار التجارية.

يجب على الموظفين في جميع الأوقات اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية الملكية الفكرية والمعلومات السرية للأعمال في الشركة. ويجب علينا تجنب التحدث عن هذه المعلومات أو مشاركتها في الأماكن العامة مثل المطارات والمطاعم. بالإضافة إلى ذلك، يجب تخزين معلومات العمل السرية على أجهزة معتمدة أو مُدارة وعدم إرسالها خارج الشركة إلا بطريقة آمنة باستخدام أدوات معتمدة وإلى شركاء الأعمال المعتمدين فقط.

ينبغي الإبلاغ عن أي سرقة مشتببه بها للملكية الفكرية أو الكشف غير المصرح به عن معلومات الشركة أو الوصول غير المصرح به إليها على الفور إلى مدير أو إلى إدارة أمن المعلومات والمخاطر أو الأمن العام أو الدائرة القانونية العالمية التابعة لشركة **J&J**.

## استخدام أصول الشركة

نعتمد على أصول الشركة في دعم عملنا كل يوم.

وتقع أجهزة الكمبيوتر والأجهزة المحمولة وأجهزة تقنية المعلومات وبرمجياتها والمركبات والتجهيزات والآلات والمواد الخام والمستودع والملكية الفكرية والإمدادات والأصول الأخرى تحت رعايتنا ويُحظر استخدامها إلا لأسباب قانونية وملائمة. ويجب علينا أيضًا اتخاذ الإجراءات المناسبة لحماية هذه الأصول. وعند التعامل مع معلومات الشركة أو أدواتها التقنية (مثل أجهزة الكمبيوتر المحمولة والبريد الإلكتروني والتطبيقات وقواعد البيانات وما إلى ذلك)، يجب على الموظفين تحميل البرامج والتطبيقات المعتمدة من **J&J** واستخدامها على أصول الشركة فقط، وإنشاء كلمات مرور معقدة لا يمكن استنتاجها بسهولة وينبغي ألا يشاركونا كلمات المرور مع أحد مطلقًا. لا ينبغي تخزين معلومات الشركة على الإنترنت أو الخدمات السحابية غير المعتمدة أو على الأجهزة غير المعتمدة التي قد لا تكون محمية ويمكن الوصول إليها من قبل أشخاص غير مصرح لهم.

## كيف أتصرّف؟



س: أنا في إجازة وأريد الانقطاع عن العمل تمامًا. هل من المقبول أن أترك جهاز الكمبيوتر المحمول مع مساعدتي الإداري ليتعامل مع أي اعتمادات في أنظمة الشركة المتعددة نيابة عني؟ أنا أتق في هذا الشخص تمامًا ولذلك لا أمانع مشاركة كلمة مروري معه.

ج: لا. لا ينبغي للموظفين أبدًا أن يشاركونا كلمة المرور مع أي شخص. وتسمح لك بعض الأنظمة بتفويض إجراءات معينة لآخرين؛ وتصدّ أنظمة أخرى المشكلات إلى مديرك في حالة الغياب. إذا تجاوزت هذه الضوابط، فأنت تؤثر في أمن أنظمتنا، كما أن التخلي عن مسؤولياتك ووضع مساعدك في مكانك يخالف سياسة الشركة.



## استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي

الذكاء الاصطناعي التوليدي (GenAI) فئة من الذكاء الاصطناعي تولد مخرجات بناءً على البيانات التي تم تدريبه عليها. ويمكن أن يتضمن هذا المحتوى نصوياً أو صوراً أو أصواتاً أو أشكالاً أخرى من الوسائط.

GenAI مجال ناشئ من التكنولوجيا يتميز بإمكانات مذهلة في جميع المجالات. ولكن، من الضروري أن نتذكر أن هذه التقنية لا تزال قيد الإعداد ويجب علينا عبور هذا المنعطف بطريقة مسؤولة، مسترشدين بعقيدتنا.

يجب على جميع الموظفين والمقاولين والموردين الالتزام بإرشادات الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي التوليدي ولا يجوز لهم استخدام حلول GenAI للأنشطة التي قد تكون محظورة بموجب السياسات القائمة، ومن بينها على سبيل المثال لا الحصر قواعد السلوك المهني لدى شركتنا، وسياسات خصوصية الشركة، وسياسات حماية أصول المعلومات (IAPPs)، وسياسة الترخيص مفتوح المصدر والسياسات الأخرى ذات الصلة. لذا يجب أن يتسم استخدام حلول GenAI بالصراحة والشفافية. يجب الإبلاغ عن أي استخدام تجاري سابق ومستقبلي لحلول GenAI عن طريق اتباع العملية الموضحة في إرشادات الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي المبتكر. علاوةً على ذلك، يجب مراجعة نتائج GenAI وإثباتها ضد المخاطر المعروفة مثل عدم الدقة والتحيز والمساءلة ومخالفة تراخيص البرمجيات مفتوحة المصدر.

إذا كانت لديك استفسارات أو كنت بحاجة إلى مزيد من الإرشادات حول هذا الموضوع، فيرجى التواصل مع ممثلي الإدارة القانونية أو الخصوصية أو أمن المعلومات والمخاطر.



### أين تتجه لطلب المساعدة؟

يجب على الموظفين الامتثال لجميع سياسات الشركة عند استخدامهم لوسائل التواصل الاجتماعي ومحتوى الشركة وأصولها ذات الصلة. توفر سياسة الموظف للمشاركة الرقمية وسياسة المراسلة عبر الهاتف المحمول السياسات الكاملة لشركتنا فيما يتعلق بنشاط الموظف على شبكة الإنترنت واستخدام تطبيقات رسائل الهاتف المحمول.

## احترام الأسرار التجارية والمعلومات السرية

نحترم الأسرار التجارية والمعلومات السرية للشركات الأخرى والأفراد الآخرين. ونجمع المعلومات عن منافسينا من النطاق العام ولا نسمح بالجمع غير اللائق لمعلومات الملكية الخاصة للآخرين.

لجمع معلومات عن أحد المنافسين، نبحث عنها في المصادر العامة مثل الإعلام أو المطبوعات التجارية أو الإنترنت أو أوراق المحاكم أو الطلبات التنظيمية أو المستندات العامة الأخرى. وتجنب الدخول في مناقشات حول المعلومات التنافسية والسرية مع موظفي منافسينا في كل الأحوال، بما في ذلك خلال الاجتماعات المهنية أو الاجتماعات المتعلقة بقطاع الصناعة. نتحلى بالصدق في تصريحاتنا للآخرين في المجال الصناعي، ولا نحرف هويتنا أو مكان عملنا أبدًا لتعرف معلومات عن المنافسين.

## الامتثال لقوانين السندات والتداول الداخلي

نحن مطالبون بموجب القانون بالكشف علانية عن معلومات مهمة معينة حول شركتنا، مثل المبيعات والمكاسب وعمليات الاستحواذ/التصفية المهمة والأمور التنظيمية والأحداث الجوهرية الأخرى. وعندما نكشف عن هذه المعلومات علانية، تقع علينا مسؤولية أن نفعل ذلك بطرق مكتملة ودقيقة ومناسبة في الوقت ومفهومة.

قد يعرف الموظفون بمعلومات مهمة عن الشركة قبل إعلانها للجمهور؛ إلا أن كل موظف مسؤول عن الحفاظ على سرية المعلومات غير المتاحة للجمهور.

وإذا كانت لدى الموظفين معلومات مهمة لم يتم كشفها للجمهور، فغير مسموح لهم بأن:

← يشتروا سهمًا لدى Johnson & Johnson أو يبيعوه أو يمارسوا خيارى "البيع" أو "الشراء" لسهم لدى Johnson & Johnson؛

← ينفذوا إجراء تحويلات أو تعديلات على وسائط الاستثمار الأخرى، بما يتضمن أموال التقاعد؛

← يكشفوا عن المعلومات المادية غير المتاحة للجمهور للأسرة أو الأصدقاء أو أي شخص آخر خارج الشركة؛

← يوصوا الأسرة أو الأصدقاء أو غيرهم بشراء سهم Johnson & Johnson أو يبعه أو يمارس خيارى "البيع" أو "الشراء" لسهم لدى Johnson & Johnson.

يمتد الامتثال لقوانين السندات المالية إلى خارج نطاق شركتنا. لا يجوز للموظفين شراء السندات المالية لأي شركة أو بيعها باستخدام معلومات مادية مهمة غير مُعلنة علموا بها أثناء أداء أعمالهم أو من خلال وسائل أخرى.

## قائمة مرجعية لمسؤولياتنا

✓ حماية أصول شركتنا، بما في ذلك الأصول المادية مثل أجهزة الكمبيوتر والهواتف والأجهزة المحمولة والآلات والمركبات والوثائق والأصول الفكرية مثل الأفكار والاختراعات

✓ الامتثال بمتطلبات حماية البيانات والخصوصية، وعدم استخدام تطبيقات غير مصرح بها أو قنوات أخرى لتوصيل معلومات خاصة

✓ الإبلاغ فورًا عن أي دواعي قلق بخصوص وجود نشاط غير قانوني أن غير مصرح به

✓ عدم قبول الرشوة أو الهدية غير الملائمة أو تقديمها بتاتًا

✓ الأمانة والدقة عند الإبلاغ عن النفقات والمبيعات والمعلومات المالية الأخرى

## كيف أتصرّف؟



س: لديّ حاجة عاجلة لأموال نقدية وأريد أن أبيع أسهمي في الشركة. ولكنني لا أريد أن أفعل ذلك الآن لأنني أعلم بأن حدث كبير سيقع الشهر القادم في شركتنا وهي معلومات غير مُعلنة.

ج: إذا كانت لديك استفسارات عن قوانين الأوراق المالية والتداول بناءً على معلومات داخلية، أو إذا لم تكن متأكدًا مما إذا كانت لديك معلومات مهمة غير متاحة للعامة، فتواصل معنا على [AskCorporateSecretary@its.jnj.com](mailto:AskCorporateSecretary@its.jnj.com).

# تعارض المصالح

"إننا مسؤولون أمام المجتمعات التي نعيش ونعمل فيها وأمام مجتمعات العالم كذلك."

قيمتنا

# تعارض المصالح

## متى يحدث "تعارض المصالح"؟

تعارض المصالح موقف تكون فيه لشخص أو مؤسسة مصالح مالية أو غير ذلك، وقد يكون لخدمة مصلحة واحدة تأثير سلبي في تلك المصالح أو المسؤوليات الأخرى.

ويحدث تعارض المصالح الشخصية عندما تؤثر العلاقة الشخصية أو النشاط في الحكم والقدرة على أداء وظيفتك بطريقة موضوعية والالتزام بجميع الواجبات تجاه صاحب العمل. ومجرد الإيحاء بتعارض في المصالح أو توقعها يمكن أن يعرض شركتنا للخطر. ينبغي ألا نسمح نحن الموظفين أبدًا بالولاءات المقسّمة أو المكاسب أو المنفعة الشخصية لمنعنا من القيام بما يحقق مصلحة شركتنا والمرضى والمستهلكين الذين نخدمهم.

يمكن أن يحدث تعارض في المصالح التنظيمية عندما تكون لدى الكيانات داخل مجموعة شركات **Johnson & Johnson** علاقات متضاربة مع كيانات مثل الحكومات أو مجموعات الدائنين أو موفري الرعاية الصحية أو الأفراد داخل هذه الكيانات أو المشاركة في نشاط يسفر عن تفضيل أو تحيز لصالح الشركة. فعلى سبيل المثال، قد يحدث تعارض أو تضارب محتمل عندما تتعاون شركتنا في تطوير المنتجات ودعم أنظمة الرعاية الصحية والبنية التحتية أو إرشادات العلاج لديها، مع السعي أيضًا لبيع المنتجات أو الخدمات لتلك الكيانات. قد يحدث أيضًا تضارب مصالح مؤسسي عندما تمتلك الشركة معلومات حكومية حساسة وتستخدم تلك المعلومات لإعداد عطاء أكثر تفضيلًا.

## هل هذا تعارض؟



س: بالنظر إلى سمعة **Johnson & Johnson** في بلدي، فقد طُلب من فريقي التجاري التشاور بشأن تطوير إرشادات علاج محلية. هل من المقبول بالنسبة لنا المتابعة في ذلك؟

ج: هذا تعارض على المستوى المؤسسي. ويجب عليك استشارة الدائرة القانونية العالمية وإدارة الشؤون الحكومية والسياسة الدولية للحصول على إرشادات حول أفضل السبل لضمان إجراء أي دعم لمبادرات السياسة الصحية المحلية باستخدام إجراءات وقائية مناسبة والامتثال للقوانين المحلية وتجنب تصوّر أن السياسات متحيزة تجاه منتجاتنا.

## فكّر جيدًا

هل سيؤثر هذا النشاط أو هذه العلاقة أو سيوحي بأنه يؤثر في قدرتي على اتخاذ قرارات معقولة وغير متحيزة أو يتعارض بشكل آخر مع قدرتي على القيام بعلمي؟

هل سأكسب شيئًا أو سيستفيد أحد أفراد أسرتي من مشاركتي في هذا النشاط بناءً على وظيفي كموظف في مجموعة شركات **Johnson & Johnson**؟

هل سأستخدم أصول الشركة لتحقيق مكسب شخصي؟

هل ستؤدي مشاركتي إلى تقديم مصالح على ما هو أفضل للشركة؟

هل سيؤدي الكشف العلني عن النشاط إلى الإضرار بسمعة **Johnson & Johnson**؟

إذا أجبت بكلمة "نعم" عن أي من الأسئلة المذكورة أعلاه، فناقش الموقف مع مدير وأبلغ عن تضارب مصالحك على **WORKDAY**.

## الهدايا والترفيه والضيافة والسفر والعناصر الأخرى ذات القيمة

إن الموردين والبائعين وغيرهم ممن يمارسون الأعمال معنا مهمون لنجاح شركتنا. ولحفاظ على علاقاتنا معهم بحيث تتسم بالصدق والموضوعية، نتجنب تعارض المصالح.

يمكن أن يقع تعارض المصالح عندما يطلب موظف أو يقبل الهدايا أو المدفوعات أو القروض أو الخدمات أو أيّ شكل للتعويض من موردين أو عملاء أو منافسين أو آخرين يسعون إلى ممارسة الأعمال مع شركتنا. وينبغي للموظفين عدم قبول الهدايا أو الترفيه أو الضيافة أو السفر أو الأشياء الأخرى ذات القيمة من الموردين أو البائعين أو المقاولين الآخرين إلا إذا كانت معقولة وليست نقدًا أو ما يعادل النقد ولا تؤثر في قرارات الأعمال.

كما تحتوي سياسات **الامتثال للرعاية الصحية** لدينا على إرشادات معينة حول تقديم الهدايا والترفيه والضيافة والمزايا المشابهة لأخصائيي الرعاية الصحية والمسؤولين الحكوميين.

### ما المسموح به؟

نعمل كشركة عالمية في الكثير من البيئات المتنوعة حيث تمثل أنشطة معينة تعبيرًا عن الأدب أو انعكاسًا لممارسات اجتماعية و/أو ثقافية. ونحترم العادات الثقافية في الحدود الممكنة بموجب القوانين واللوائح المحلية التي تحكمنا، لكن تلك النشاطات لا يمكن أن تخالف هذه القواعد. وقد تكون هناك أوقات يجب فيها تعديل استجابتنا بطريقة حساسة ومدروسة ثقافيًا، خاصةً إذا كان أخصائيو الرعاية الصحية أو المسؤولون الحكوميون معنيين.

تشمل الأنشطة المعتادة الأشكال المعتدلة للضيافة مثل وجبات الغذاء أو العشاء والهدايا العارضة محدودة القيمة التي لا تؤثر على قراراتنا السريرية أو العملية. وعلى الرغم من صعوبة تعريف كلمة ”معتادة“ أو ”معقولة“، فإن الأسلوب الأمثل هو الحكم الجيد على الأمور. إذا تلقيت أيّ شيء قيمته أكبر من القيمة الرمزية، فيجب عليك استشارة مديرك. كما ينبغي أن تتجنب الأنشطة المبالغ فيها أو التي تصبح منتظمة. إذا كان الإجراء سيؤدي مثلاً إلى اعتقاد طرف ثالث غير مهتم أن الهدية أو الخدمة أثرت في حكمك، فهي مبالغ فيها وينبغي رفضها.

فيما يلي بعض الأمور التي يجب أخذها في الحسبان إذا عرض بائع هدية:

← هل الهدية "معقولة" أو "معتادة"؟

← هل الهدية بقيمة أكثر من رمزية؟

← هل يقدم البائع الهدايا بصورة متكررة؟

← هل من المحتمل أن تؤثر الهدية في الغاية من العمل أو تعيقه؟

مسموح للموظفين أن يحصلوا على قروض شخصية من المؤسسات المالية التي تعمل مع الشركة طالما أن القروض تتم على أساس الأسعار والشروط السائدة. وتسري القاعدة نفسها عندما يشتري الموظفون منتجات او خدمات من البائعين لدينا. وينبغي أن تستند المعاملات إلى الأحكام نفسها التي يحصل عليها أيّ فرد عادي، باستثناء ما هو موضح في مختلف برامج استحقاقات الموظفين.

### تنبيه — عدم الإبلاغ عن تعارض المصالح المحتمل يمثل مخالفة لقواعدنا. عندما تكون

### في حيرة، ينبغي أن تطلب إرشادًا من مديرك.

### هل هذا تعارض؟

أرسل إلي مورّد سلة مملوءة بالحلويات على سبيل الهدية. هل يمكنني قبولها؟

← يمكنك قبول الهدايا الصغيرة ذات القيمة المعقولة. إلا أنه إذا كانت الهدية ستؤدي إلى اعتقاد طرف ثالث أن الهدية يمكن أن تؤثر في اتخاذك للقرار أو تتعارض معه، فاتبع المنطق السليم فيما إذا كنت ستقبلها أم لا وتحديث مع مديرك.

يتفاوض فريقنا حول تغطية الأدوية ونظام سداد تكاليفها مع النظام الصحي التابع للحكومة وعلم أن مؤسستنا للبحث والتطوير هي المنافس الأول للحصول على منحة حكومية كبيرة للتقدم في برنامج بحث وتطوير مبتكر. هل يُسمح لي أن أذكر هذه المنحة في تفاوضي على نحو يؤكد أن لشركتنا العديد من التعاملات مع الحكومة وعلاقتنا القوية؟

← لا. يجب أن تبقي تغطية الأدوية ومفاوضات السداد منفصلة عما تسعى إليه مؤسسة البحث والتطوير. ولكن،

قد يُطلب منك الكشف عن العلاقات المختلفة في عرضك إلى جانب الخطوات المتخذة لتخفيف أي تعارض محتمل

في المصالح على المستوى التنظيمي. ويمكن أن يكون لتعارض المصالح تأثير سلبي كبير في سمعة وكفاءة شركة

**Johnson & Johnson** وعلى منتجاتنا وخدماتنا.

هل يمكنني دعوة عميل لقضاء أسبوع في منزلي الصيفي؟

← من غير الملائم بشكل عام أن تقدم شيئًا تزيد قيمته عن القيمة المعقولة إلى عميل أو موزع أو بائع. ولكن، إذا كانت

تربطك علاقة شخصية وثيقة مع هذا الشخص، فقد يكون ذلك مقبولاً رهناً بشروط معينة. ناقش الموقف مع مديرك.

ويجب أن توثق نتائج المناقشة مع مديرك كتابًة إذا تم اتخاذ قرار بأن عرضك مقبول وقررت المتابعة.

ملك أحد أصدقائي من الجامعة شركة لأبحاث السوق. وقَدّم لي عرضًا مثيرًا للاهتمام للغاية يتعلق بمشروع لشركة **Johnson & Johnson** بسعر منخفض جدًّا. هل يُسمح لي أن أقدم له العمل؟

← حتى إذا لم يكن الإنفاق عاليًا، فنحن نحتاج إلى التأكد من أن القرار النهائي يستند إلى معايير موضوعية. وينبغي أن تكشف

عن علاقتك وظروفها لمديرك. إذا قررت الشركة المتابعة، فيجب أن توثق نتائج المناقشة مع مديرك كتابيَّةً، عبر البريد

الإلكتروني، وتحدد الخطوات المتخذة لتقليل أي تعارض محتمل.





## هل هذا تعارض؟

تملك أسرتي نصيبًا في شركة توزيع متوسعة. وأود السماح باستخدام شركة التوزيع هذه في أحد أعمال **Johnson & Johnson** لأنني أستطيع عقد صفقة جيدة فعلاً لنا. إذا أبلغت مديري بمصلحة أسرتي في العمل، فهل من المسموح به أن أتعامل مع شركة التوزيع؟

← مسموح لك بتعريف شركة التوزيع على عملنا. ويجب أن تكشف بشكل كامل عن علاقة أسرتك وعلاقتك بشركة التوزيع، ثم تعفي نفسك من عملية اتخاذ القرار وإدارة المشروع. وينبغي اتخاذ القرار النهائي بشكل مستقل من جانب قائد رفيع المستوى في العمل بدون مشاركتك، وينبغي ألا تسعى للتأثير في نتيجة القرار بأي طريقة.

شقيق زوجتي مرشح مناسب لوظيفة التسويق الجديدة المطروحة. هل يمكنني البدء في توظيفه دون إجراء مقابلة شخصية أو عملية تقدم للتوظيف؟

← لا. يمكنك التوصية به لكنه يجب أن يجتاز العملية الاعتيادية للتقدم للتوظيف. كما يجب أن تعفي نفسك من عملية اتخاذ القرار وينبغي ألا تسعى للتأثير في نتيجة القرار بأي طريقة.

## أفراد الأسرة والعلاقات الشخصية

يمكن أن تؤثر العلاقات مع أفراد الأسرة والأصدقاء الذين تربطنا بهم علاقات شخصية وثيقة في قراراتنا. ومن المهم أن نكون حذرين في قراراتنا المتعلقة بأعمال الشركة والتي تتضمن علاقات شخصية وثيقة.

**لمنع تعارض المصالح، يجب على الموظفين مراعاة ما يلي:**

← تجنب الإشراف على تعيين فرد في الأسرة أو ترقيته، أو المشاركة في ذلك.

← تجنب شغل منصب يتيح الوصول إلى تقارير الأداء أو المعلومات المتعلقة بالمرتب أو المعلومات السرية الأخرى المرتبطة بفرد في الأسرة، أو التأثير عليها.

ينبغي أيضًا تجنب هذه المواقف فيما يخص موظفًا آخر أو موظفًا متوقعًا تربطك به علاقة شخصية وثيقة خارج الشركة.

إذا حدث أي من هذه المواقف، فيجب على الموظف أن يبلغ مديره بهذه العلاقة. وسيقيم المدير الموقف ويتشاور مع إدارته إذا لزم الأمر وقد يقرر نقل أحد الموظفين إلى منصب آخر متاح حيث لا يوجد تعارض.

## العلاقة الشخصية القوية هي علاقة تربطك بفرد في الأسرة أو شخص آخر قريب منك

### بحيث يمكن أن تعوق موضوعيتك عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالأعمال.

## الاستثمارات الشخصية والمعاملات ومصالح الأعمال الخارجية

نحن نعلم أن الصحة المالية مهمة لموظفينا وعائلاتهم. قد يرغب الموظفون أحيانًا في القيام باستثمارات تجارية أو تولي وظيفة إضافية للمساعدة في بناء الأمان المالي. ولكن، يجب على الموظفين الحرص على تجنب أي تعارض محتمل في المصالح، مثل تجنب الأنشطة التي تؤثر، أو يبدو أنها تؤثر، في قدرتهم على اتخاذ قرارات عمل سليمة وحيادية، واستخدام أصول الشركة، مثل الوقت، لتحقيق منفعة شخصية أو منفعة لجهة أخرى، أو التدخل بطريقة أخرى في قدرتهم على أداء عملهم.

## أمور يجب تجنبها

✓ استخدام أصول الشركة - المادية أو الفكرية - لتحقيق مكسب شخصي

✓ تقديم خدمة إلى منافس أو مورّد فعلي أو محتمل أو عميل كموظف أو مدير أو مسؤول أو شريك أو وكيل أو مستشار

✓ الأنشطة التي تؤثر أو تحاول أن تؤثر في أي معاملة تجارية بين الشركة وكيان آخر يملك أحد الموظفين مصلحة مالية مباشرة أو غير مباشرة فيه أو يعمل مديرًا أو مسؤولًا أو موظفًا أو شريكًا أو وكيلًا أو مستشارًا فيه

✓ شراء سندات شركة أخرى أو بيعها باستخدام معلومات غير مُعلنة حصلت عليها من خلال عملك



## العضويات في مجالس الإدارات الخارجية

يمكن أن ينطوي الانضمام لمجالس إدارة خارجية على تعارض في المصالح وينبغي الكشف عنه ومناقشته مع مديرك المباشر. وقبل قبول العضويات في أي مجلس إدارة، من المهم أن تفهم مسؤولياتك القانونية وتتجنب أشكال الولاء التي تنطوي على احتمال التشويش والتعارض في المصالح. كما تنص سياسة [العضويات في مجالس الإدارة الخارجية](#) على إرشاد إضافي.

### معرفة المبادئ الثلاثة

الكشف



المناقشة



القرار



الكشف أمر أساسي. إذا واجهت مسألة غير واضحة المعالم وشعرت بالشك في أن نشاطاً ما يمثل تعارضاً في المصالح، فتحدث مع مديرك أو مشرفك أو أي شخص مذكور في قسم ["أين تتجه لطلب النصيحة والإرشاد بشأن قواعدها؟"](#) فيما يتعلق بدواعي قلقك.



### من أين يمكنني الحصول على المشورة والإرشاد بشأن قواعدها؟

على الرغم من أن قواعدها تقدم أمثلة لتعارض المصالح، فمن المستحيل أن نحدد كل المواقف. وإذا كان لديك تعارض في المصالح أو لست متأكدًا مما إذا كان لديك تعارض في المصالح أم لا، فعليك تقديم تفاصيل التعارض لمديرك و/أو مديره أو شريك أعمال إدارة الموارد البشرية أو الدائرة القانونية العالمية. انتقل إلى قسم تضارب المصالح في [WORKDAY](#) للإبلاغ عن أي تضارب محتمل في المصالح.

# قواعد السلوك المهني

عش عقيدتنا، تعرّف على قواعدنا

هذا هو الإصدار الحالي من قواعد السلوك المهني في Johnson & Johnson والذي تم تحديثه في عام 2024 ويحل محل جميع الإصدارات السابقة.

جميع الحقوق محفوظة لشركة © Johnson & Johnson Services, Inc. لعام 2024

Johnson & Johnson