Kodeks postępowania

Przewodnik po naszych wartościach i standardach

Wydanie 5.7
Opublikowano w październiku 2026 r.

MSD

Spis treści

Wprowadzenie 3

Podejmuj decyzje oparte na wartościach 5

Zgłoś swoje obawy 6

Przepisy wewnętrzne firmy 21

Zapewnienie bezpieczeństwa pacjentom 7
- Nasze produkty 7
- Rzetelność badań 7

Chroń prywatność i dane osobowe 8
- Nasze zaangażowanie w ochronę prywatności 8
- Prywatność w miejscu pracy 8
- Prywatność pacjenta 9
- Ochrona danych w działalności komercyjnej 9

Promowanie uczciwości 10
- Potencjalne konflikty interesów 10
- Prezenty i rozrywka 10
- Zapobieganie przekupstwu i korupcji 11
- Wybór i korzystanie ze stron trzecich 11
- Polityka antymonopolowa i uczciwa konkurencja 11
- Nielegalne wykorzystanie informacji poufnych 12

Odpowiedzialna komunikacja 13
- Uczciwa komunikacja 13
- Komunikacja z podmiotami zewnętrznymi 13
- Media społecznościowe i wiadomości mobilne 14

Traktowanie ludzi z szacunkiem 15
- Różnorodność i Inkluzywność 15
- Nękanie i dyskryminacja 15
- Bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy 16

Odpowiedzialność społeczna 17
- Filantropia i inwestycje społeczne 17
- Ochrona środowiska 17
- Prawa człowieka 18
- Przestrzeganie regulacji handlowych 18

Ochrona informacji i zasobów 19
- Wykorzystanie technologii 19
- Zarządzanie dokumentacją i informacjami 20
- Zarządzanie finansami i dokładnością zapisów 20

Kodeks postępowania

Od ponad wieku nasza firma kieruje się przekonaniem podkreślającym, jak ważne jest czynienie tego, co właściwe. W miarę jak rozwijamy i rozbudujemy się na naszym ugruntowanym dziedzictwie innowacji, pozostajemy niezachwiani w zobowiązaniu wobec etyki i uczciwości. Mówimy wieloma językami, reprezentujemy wiele kultur i jesteśmy zjednoczeni w naszym celu, aby dostarczać przełomowe leki i produkty, uczciwie i z korzyścią dla zdrowia.

„Staramy się nigdy nie zapominać, że medycyna jest dla ludzi. Nie dla zysków. Zyski są następstwem i jeżeli będziemy o tym pamiętać, to nigdy nie przestaną się pojawiać”.

— George W. Merck, 1950

Drodzy współpracownicy,

Kieruje nas cel, jakim jest ratowanie i poprawa życia ludzkiego na całym świecie, a nasze wartości i standardy mają fundamentalne znaczenie dla naszego sukcesu. Nasz kodeks postępowania i nasza kultura określają, w jaki sposób się prezentujemy, jak podejmujemy decyzje i co wspieramy jako firma i jako społeczność.

Nasza pozycja jest wyjątkowa — możemy wpływać na życie wielu osób — oferując dostęp do naszych leków i szczepionek poprzez rozwiązania i partnerstwa, które wspierają nasz cel, jakim jest dotarcie do większej liczby pacjentów, klientów i rynków z dostępną i niedrogą opieką. Potrzeba tego, co robimy i wartość, jaką możemy dostarczyć społeczeństwu, są bardziej widoczne niż kiedykolwiek wcześniej.

Powierzono nam misję wykorzystania poczynionych postępów do poprawy życia pacjentów i ich rodzin, co w konsekwencji wpłynie na całe społeczeństwa i wszystkich naszych interesariuszy na całym świecie. A z zaufaniem wiąże się wielka odpowiedzialność.

Aby zdobyć to zaufanie, musimy nadal promować krytyczne myślenie i kulturę opartą na wartościach, która prowadzi i umożliwia etyczny, a także zgodny z przepisami sposób myślenia oraz zachowanie każdego pracownika. Nasza firma jest zjednoczona w dążeniu do dostarczania przełomowych leków i innowacji uczciwie i z korzyścią dla zdrowia.

Dziękuję wszystkim za niezachwiane zaangażowanie w czynienie tego co właściwe, i zachęcam do zapoznania się z naszym Kodeksem postępowania, w którym znajdziecie wskazówki i wsparcie w codziennych decyzjach biznesowych.

Dziękuję!

Rob Davis
Przewodniczący, prezes i dyrektor generalny

Nasze wartości

Nasze wartości stanowią rdzeń naszego charakteru jako firmy.

To one sprawiają, że jesteśmy firmą godną zaufania, one kierują naszymi decyzjami i działaniami.

Pacjenci na pierwszym miejscu.

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za dostarczanie wysokiej jakości produktów i usług. Dążymy do poprawy zdrowia i dobrego samopoczucia ludzi i zwierząt na całym świecie oraz do rozszerzenia dostępu do naszych leków i szczepionek. Wszystkie nasze działania muszą być oceniane w odniesieniu do naszej odpowiedzialności wobec tych, którzy używają lub potrzebują naszych produktów.

Etyka i uczciwość

Zobowiązujemy się do przestrzegania najwyższych standardów etyki i uczciwości. Jesteśmy odpowiedzialni wobec wszystkich naszych interesariuszy: Pracowników, pacjentów, klientów, dystrybutorów i dostawców, udziałowców i społeczności, którym służymy na całym świecie. Nie idziemy na skróty, ani zawodowe, ani etyczne. Nasze interakcje ze wszystkimi grupami społecznymi powinny być przejrzyste i odzwierciedlać wysokie standardy.

Szacunek dla ludzi

Nasze dążenie do perfekcji jest uzależnione od uczciwości, wiedzy, wyobraźni, umiejętności, różnorodności, bezpieczeństwa oraz współpracy pracowników. Pracujemy nad stworzeniem środowiska wzajemnego szacunku, integracji i odpowiedzialności. Nagradzamy zaangażowanie i wydajność oraz reagujemy na potrzeby naszych pracowników i ich rodzin.

Innowacje i doskonałość naukowa

Stawiamy na najwyższy poziom w kontekście innowacji i doskonałości naukowej. Nasze badania kierują się zobowiązaniem do poprawy zdrowia i jakości życia. Dążymy do identyfikacji i zaspokojenia najbardziej krytycznych potrzeb pacjentów i klientów poprzez ciągłe innowacje we wszystkich obszarach naszej działalności.

Podejmowanie decyzji opartych na wartościach

Kodeks postępowania służy jako przewodnik po wartościach i standardach naszej firmy. Jednak żaden kodeks ani zestaw wytycznych — bez względu na to, jak jest szczegółowy — nie jest w stanie przewidzieć wszystkich problemów, które napotkasz w pracy. Jeśli masz pytanie, które nie zostało wyraźnie uwzględnione w Kodeksie postępowania, możesz zapoznać się ze stroną Podejmowanie decyzji opartych na wartościach, aby pomóc sobie w podejmowaniu decyzji.

Na menedżerach spoczywa szczególna odpowiedzialność za uczciwe przewodzenie i wspieranie kultury, która kształtuje zachowania zawarte w naszych wartościach i standardach.

Porady dla menedżera

- Stwórz środowisko, w którym pracownicy nie będą bać się zgłaszać obaw i otwarcie rozmawiać o problemach.
- Zapewnij nadzór, zaangażuj się i zachęcaj do mentoringu oraz modeluj nastawienie na rozwój.
- Upewnij się, że wszyscy członkowie zespołu ukończą obowiązkowe szkolenie w zakresie etyki i zgodności w odpowiednim terminie.
- Spraw, aby wszyscy mieli poczucie odpowiedzialności i nie toleruj niewłaściwych, nieetycznych lub nielegalnych zachowań.

Zapoznaj się ze wskazówkami dla menedżerów zawartymi w Kodeksie, które podkreślają dodatkowe obowiązki menedżera.

Niniejszy Kodeks postępowania i wszystkie odpowiednie polityki korporacyjne mają zastosowanie do każdego, kto prowadzi działalność w imieniu naszej Firmy w sprawach jej dotyczących.

Naruszenie kodeksu może skutkować różnymi działaniami naprawczymi, a w niektórych przypadkach może skutkować działaniami dyscyplinarnymi, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Podejmuj decyzje oparte na wartościach

W przypadku tak dużej, jak i złożonej firmy, nie da się napisać reguł dla każdej sytuacji, która mogłaby mieć miejsce.

Choć wiele decyzji jest prostych i jest omówionych w naszym Kodeksie i naszych politykach, istnieją sprawy, które mogą okazać się niejednoznaczne, należy wówczas oprzeć się naswojej najlepszej ocenie sytuacji. W takich przypadkach nie poddawaj się presji i nie spiesz się ze swoją decyzję. Zastanów się nad konsekwencjami swoich działań.

Zadaj sobie pytanie…

Czy moje postępowanie lub decyzja może zaszkodzić komuś lub czemuś?

Zapamiętaj:

- Przekazując informację na temat naszych produktów i usług, bądź szczery i nie wprowadzaj w błąd.
- Nie obchodź procedur produkcyjnych, procedur laboratoryjnych i bezpieczeństwa.
- Różnorodność i inkluzywność zapewniają nam przewagę konkurencyjną.
- Traktuj innych z godnością i szacunkiem.
- Szanuj prywatność naszych klientów, współpracowników i innych interesariuszy.

Czy moje postępowanie naraża zaufanie klientów, pacjentów, akcjonariuszy lub innych interesariuszy?

Zapamiętaj:

- Bądź uczciwy i dokładny w tym, co mówisz o naszych produktach i usługach.
- Właściwie zarządzaj zasobami i aktywami firmy.
- Bądź uczciwy i szczery w swoich kontaktach biznesowych.
- Nie fałszuj firmowych dokumentów ani nie okradaj firmy.
- Ujawniaj potencjalne konflikty interesów a także unikaj sytuacji, które mogłyby wpływać na zdolność podejmowania firmowych decyzji w sposób obiektywny.

Czy jestem skłonny ponieść odpowiedzialność za tę decyzję lub działanie, jeśli informacja na ten temat pojawi się w mediach?

Zapamiętaj:

- Wywiązuj się ze zobowiązań podjętych wobec klientów, współpracowników i innych interesariuszy firmy.
- Weź odpowiedzialność za własne działania i bądź w stanie je wyjaśnić.
- Podejmuj decyzje i działania, które nie wprawią w zakłopotanie Ciebie ani Firmy, gdyby zostały opublikowane w mediach.

Czy mam pewność, że proponowane przeze mnie działanie jest zgodne ze słowem i duchem naszej firmy, a także z obowiązującymi przepisami i regulacjami?

Zapamiętaj:

- Przed podjęciem działań zapoznaj się z odpowiednią polityką lub procedurą.
- Zapytaj swojego przełożonego, jeśli nie masz pewności.
- Możesz również zwrócić się do innego działu firmy, takiego jak dział HR, dział prawny, dział bezpieczeństwa globalnego lub dział etyki i zgodności.

Jeśli nadal nie masz pewności co do tego, co należy robić, zgłoś swoje obawy na msdethics.com.

Zgłoś swoje obawy

Nasza firma oczekuje i upoważnia nas do zgłaszania obaw, jeżeli widzimy zachowania, które mogą naruszyć Kodeks postępowania lub politykę firmy. Im szybciej zgłosimy swoje obawy, tym szybciej nasza firma może podjąć działania, aby zapobiec dalszemu rozwojowi potencjalnych problemów.

msdethics.com

Kwestie związane ze zgłaszaniem obaw

Zgłaszanie obaw koreluje z pozytywną kulturą etyki i uczciwości, co z kolei zapewnia korzyści, takie jak:

- Wspieranie bardziej sprzyjającego i produktywnego środowiska pracy poprzez rozwiązanie problemu niewłaściwego postępowania w miejscu pracy.
- Pomoc w utrzymaniu dobrego imienia i reputacji poprzez rozwiązywanie zgłoszonych przypadków niewłaściwego zachowania na poziomie wewnętrznym, zanim przerodzą się one w poważne problemy.

Jak zgłaszać obawy?

Możesz przekazać wszelkie wątpliwości dotyczące potencjalnego niewłaściwego zachowania swojemu **menadżerowi, do działu HR, działu prawnego, działu bezpieczeństwa lub działu zgodności i etyki**.

W przypadkach dozwolonych przez prawo pracownicy mogą również zgłaszać swoje obawy w sposób poufny **pod adresem msdethics.com**. Jest dostępny przez 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu i pozwala na zgłaszanie zgłoszeń w wielu różnych językach. Witryna msdethics.com jest zarządzana przez zewnętrznego dostawcę. Kiedy pracownicy wysyłają zgłoszenie na stronie msdethics.com, mogą pozostać anonimowi, o ile jest to prawnie uzasadnione. Jednak zachęcamy pracowników do ujawniania swojej tożsamości, ponieważ ułatwi to późniejszą komunikację.

Na stronie msdethics.com pracownicy znajdą bezpłatny numer telefonu, pod którym mogą skontaktować się z przedstawicielem, który udokumentuje szczegóły dotyczące zgłoszenia. Pracownicy mają także możliwość skorzystania z opcji online. Informacje podane na stronie msdethics.com zostaną przekazane do odpowiedniego przedstawiciela firmy, który skontaktuje się z pracownikiem.

A co jeżeli

Podejrzewam, że w moim dziale doszło do niewłaściwego działania, ale nie posiadam pełnych informacji, które mogłyby to udowodnić? Czy nadal powinienem/powinnam zgłaszać, czy czekać, aż będę miał(-a) więcej informacji?

Należy nadal zgłaszać swoje wątpliwości, nawet jeśli nie masz pełnych informacji. Podaj jak najwięcej informacji, aby przedstawiciele odpowiednich działów mogli zbadać sprawę. Nie próbuj prowadzić dochodzenia na własną rękę. Zamiast tego, bez zbędnej zwłoki, zgłoś swoje wątpliwości.

Dochodzenie w sprawie potencjalnego niewłaściwego zachowania

Niezależnie od wyboru sposobu konktaktu sprawa zostanie rozpatrzona w ramach takiego samego dochodzenia. Nasza firma poważnie podchodzi do wszelkich zarzutów dotyczących niewłaściwego zachowania. Będziemy w sposób poufny badać wszystkie zgłoszenia dotyczące domniemanego niewłaściwego zachowania, aby ustalić, czy jakiekolwiek prawo, regulacje, polityka lub procedura mogły zostać naruszone.

- **W trakcie dochodzenia osoba,** która je prowadzi, skontaktuje się ze zgłaszającym, aby w razie potrzeby poprosić o dodatkowe informacje.
- **Po zakończeniu dochodzenia** zgłaszający zostanie o tym poinformowany.

Poufność

Badając potencjalne niewłaściwe zachowanie, osoby prowadzące dochodzenie dołożą wszelkich starań, aby zachować poufność tożsamości osób zaangażowanych. W celu zachowania poufności konieczne jest jednak **zachowanie dyskrecji oraz powstrzymanie się od omawiania problemu ze współpracownikami.**

Zapobieganie działaniom odwetowym

Działania odwetowe w miejscu pracy szkodzą naszej kulturze etycznej i stwarzają zagrożenie dla firmy poprzez wyrządzanie fizycznych lub emocjonalnych szkód osobom, obniżanie morale zespołu lub negatywny wpływ na wydajność pracy.

Nie tolerujemy działań odwetowych wobec nikogo, kto w dobrej wierze zgłasza do wiadomości zarządu, kwestionuje lub poddaje w wątpliwości istotne kwestie związane z miejscem pracy lub kwestie biznesowe. Nie tolerujemy również działań odwetowych wobec pracowników lub innych osób, które dostarczyły wiarygodnych informacji w związku z prowadzonym dochodzeniem.

Poważnie traktujemy wszelkie zarzuty dotyczące działań odwetowych. Każdy, kto zostanie uznany za sprawcę działania odwetowego, podlega działaniom dyscyplinarnym, łącznie ze zwolnieniem z pracy. **Jeśli Twoim zdaniem osoba, którą znasz, jest ofiarą działań odwetowych, fakt ten należy niezwłocznie zgłosić.**

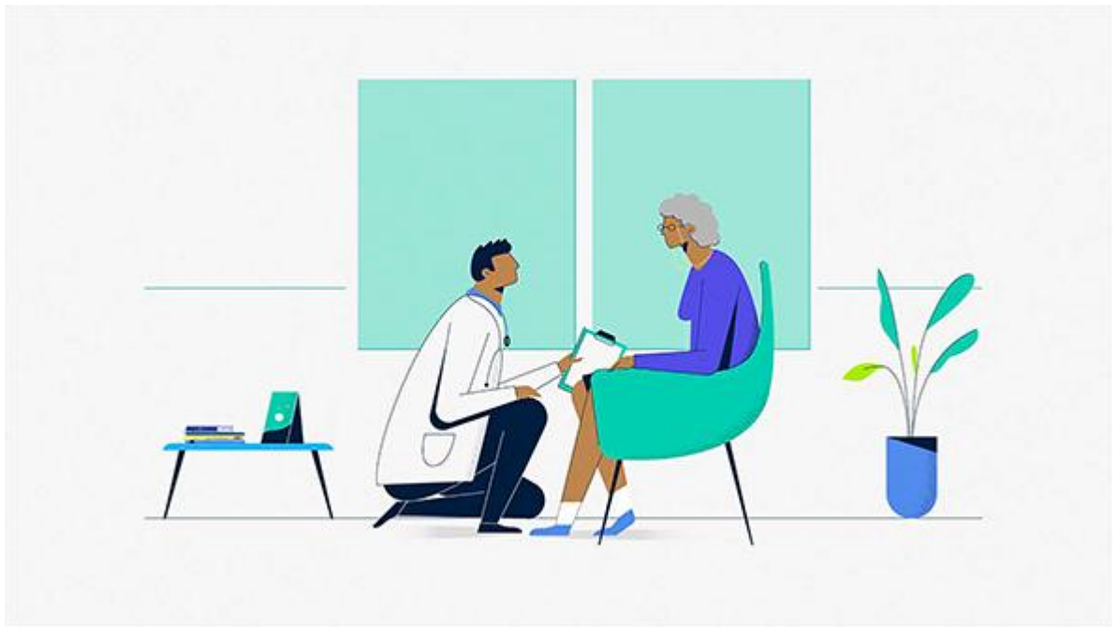
Porady dla menedżera

Menedżerowie ponoszą szczególną odpowiedzialność za zachęcanie pracowników do otwartego komunikowania się w kwestiach związanych z miejscem pracy oraz tworzenia środowiska, w którym dyskusje na temat tych zagadnień prowadzone są w sposób otwarty.

- Przekaż swojemu zespołowi, jak ważne jest zgłaszanie swoich obaw i zwiększ możliwości uzyskania opinii i perspektyw swojego zespołu poprzez regularne spotkania.
- **Powiadom dział HR, dział prawny, dział bezpieczeństwa globalnego lub dział etyki i zgodności o wszelkich zgłoszonych problemach związanych z łamaniem naszych zasad. Nie należy prowadzić samodzielnego, niezależnego dochodzenia.**
- Dopilnuj, aby pracownicy, którzy zgłaszają wątpliwości lub przekazują informacje w związku z dochodzeniem, byli chronieni przed aktami odwetu.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 15: Zgłaszanie niewłaściwych zachowań i reagowanie na nie.
- Globalne Centrum Etyki



Zapewnienie bezpieczeństwa pacjentom

Każdego dnia nasze produkty wpływają na życie innych ludzi. Odbieramy to jako przywilej i doceniamy umiejętność służenia pacjentom, którzy mogą właściwie korzystać z naszych produktów. Droga do odkrycia jest często trudna i niestrudzenie pracujemy nad poszukiwaniem rozwiązań, które skupiają się na etyce, integralności i ludziach — to wszystko, co robimy.

Nasze produkty

Zobowiązujemy się do spełnienia i/lub przekroczenia wymogów regulacyjnych dotyczących badań, rozwoju, produkcji, pakowania, testowania, dostarczania, wprowadzania do obrotu, użytkowania i monitorowania naszych produktów.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 01: Zgłaszanie wątpliwości dotyczących bezpieczeństwa pacjentów i reagowanie na nie
- Polityka korporacyjna 02: Jakość produktów
- Wyznaczony punkt kontaktowy (DPOC) dotyczący Światowego Systemu Monitorowania Niepożądanych Działań Leków
- Skargi na temat produktów dotyczących zdrowia zwierząt
- Globalne standardy i przewodniki po zasobach

Zgłaszanie niepożądanych doświadczeń, skarg dotyczących jakości produktów i innych informacji podlegających zgłoszeniu

Wszyscy mamy do odegrania ważną rolę w realizacji zobowiązań naszej firmy. Jednym z naszych najważniejszych obowiązków jest informowanie firmy o wszelkich działaniach niepożądanych (AE), skargach dotyczących jakości produktów (PQC) lub innych czynnościach podlegających zgłoszeniu, związanych z wykorzystaniem naszych produktów dla zdrowia ludzkiego i zwierząt.

Zgłoszenia wszelkich AE, PQC lub innych informacji podlegających zgłoszeniu — niezależnie od ich źródła — **należy dokonać niezwłocznie, ale nie później niż w ciągu jednego dnia roboczego lub trzech dni kalendarzowych, w zależności od daty otrzymania, zależnie od tego, co nastąpi wcześniej.**

Ponadto należy zadbać o to, aby osoby trzecie lub firmy wykonujące pracę w imieniu naszej firmy informowały naszą firmę niezwłocznie lub zgodnie z warunkami określonymi w ich umowach, gdy staną się świadomi wszelkich AE, PQC lub innych informacji podlegających zgłoszeniu, związanych z wykorzystaniem naszych produktów.

A co jeżeli

Podczas spotkania towarzyskiego jeden z gości wspomniał mi o działaniach niepożądanych, których doświadczył w związku z jednym z naszych produktów. Pracuję w dziale zajmującym się zdrowiem zwierząt: Czy naprawdę muszę to zgłosić firmie?

Tak. Nie ma znaczenia, dla którego działu lub obszaru funkcyjnego pracujesz; należy niezwłocznie zgłosić incydent, ale nie później niż w ciągu jednego dnia roboczego lub trzech dni kalendarzowych, w zależności od tego, co nastąpi wcześniej, od daty uzyskania. W interesie bezpieczeństwa pacjentów i zgodnie z regulacjami, musimy mieć wiedzę o wszystkich zgłaszanych działaniach niepożądanych.

Rzetelność badań

Rzetelność badań naukowych jest podstawą naszych odkryć naukowych. Ponieważ dążymy do opracowania innowacyjnych produktów, które ratują i poprawiają życie na całym świecie, musimy zawsze pamiętać, że prowadzone przez nas prace lub nadzór nad nimi mogą mieć realny wpływ na życie pacjentów, którzy korzystają z naszych leków i szczepionek. **Mamy obowiązek planowania, prowadzenia i dokumentowania naszych badań w zgodzie z najwyższymi standardami etycznymi.**

We wszystkich naszych działaniach zobowiązujemy się do spełnienia lub przekroczenia standardów branżowych, takich jak dobre praktyki kliniczne, dobre praktyki laboratoryjne oraz dobre praktyki produkcyjne.

Prowadzimy podstawowe badania z naukową rzetelnością, aby zapewnić obiektywizm, odtwarzalność i przejrzystość. Publikując wyniki musimy wykazać się uczciwością intelektualną, terminowością, odpowiedzialnością i przejrzystością.

Badania kliniczne mają na celu określenie bezpieczeństwa i skuteczności naszych produktów. Dlatego ważne jest, aby **prowadzić badania z najwyższym poszanowaniem integralności danych klinicznych, a także zdrowia i bezpieczeństwa uczestników** przy jednoczesnym pogłębianiu interesów naukowych i społecznych.

Zobowiązujemy się do prowadzenia wszystkich badań na zwierzętach w sposób etyczny i odpowiedzialny oraz do wykorzystywania zwierząt wyłącznie w przypadku, gdy nie mamy naukowo równoważnej alternatywy. Dbamy o dobrostan zwierząt przebywających pod naszą opieką, i traktujemy je humanitarnie.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 03: Badania
- Polityka korporacyjna 18: Opieka nad zwierzętami i ich wykorzystanie w procedurach

A co jeżeli

Wyniki badania klinicznego prowadzonego przez naszą firmę nie są spektakularne. Czy jesteśmy zobowiązani opublikować wyniki?

Tak. Nasza firma zobowiązuje się do terminowego ujawniania wyników badań klinicznych, bez względu na wynik badania. Musimy zapewniać uczciwą, otwartą i skuteczną komunikację zarówno wewnętrzną, jak i zewnętrzną. Publikujemy nasze badania naukowe w sposób przejrzysty w celu spełnienia globalnych zobowiązań dotyczących przejrzystości danych.

Chroń prywatność i dane osobowe

Szanujemy prywatność wszystkich osób, z którymi prowadzimy interesy. Dotyczy to naszych pacjentów, klientów, uczestników badań klinicznych, dostawców i pracowników.

Nasze zaangażowanie w ochronę prywatności

Zobowiązujemy się do szanowania i ochrony prywatności osób, które powierzają nam swoje dane osobowe. Jest to podstawowe prawo człowieka. Zobowiązanie to dotyczy okresu rozpoczynającego się w momencie, w którym zbieramy lub pozyskujemy dane osobowe, wykorzystujemy je i zarządzamy w naszych działaniach aż do momentu, w którym możemy je zwrócić lub usunąć, gdy nie są już potrzebne. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za zapewnienie odpowiedniej ochrony i zarządzania wszelkimi danymi osobowymi, które przetwarzamy, gdy realizujemy nasze obowiązki w imieniu firmy.

Nasz program opiera się na czterech wartościach prywatności, które stanowią podstawę odpowiedzialnego zaangażowania, interakcji i wykorzystania informacji o ludziach:

- **poszanowanie indywidualnych oczekiwań dotyczących prywatności;**
- **Budowanie i ochrona zaufania;**
- **zapobieganie szkodom prywatnym; oraz**
- **zgodność z literą i duchem przepisów dotyczących prywatności i ochrony danych na całym świecie.**

Nasza ochrona prywatności obowiązuje w trzech kategoriach: Prywatność w miejscu pracy, prywatność w celach handlowych i prywatność pacjentów.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 20: Globalna ochrona prywatności i danych
- Oświadczenie o ochronie prywatności firmy
- Globalne Centrum Prywatności

Prywatność w miejscu pracy

Nasze zobowiązanie do zachowania poufności zaczyna się od honorowania prawa do zachowania poufności w pracy dla wszystkich osób w trakcie cyklu pracy — od potencjalnych i aktywnych kandydatów do pracy, pracowników i pracowników zewnętrznych po byłych pracowników, pracowników i emerytów.

Ochrona danych osobowych współpracowników jest obowiązkiem wszystkich pracowników i jest to krytyczna demonstracja naszego zaufania i szacunku dla siebie nawzajem. Musimy chronić dane osobowe pracowników, do których mamy dostęp w ramach naszych obowiązków służbowych, definiując cel, dla którego dane osobowe są gromadzone i wykorzystywane w naszych procesach, a także minimalizując ryzyko, wykorzystując i udostępniając dane wyłącznie w taki sposób, jaki jest niezbędny do realizacji tego celu. Musimy zabezpieczyć dane osobowe przesyłane pomiędzy naszymi systemami i lokalizacjami.

Nasza firma wdraża wiele procesów dotyczących pracowników, aby pomóc nam wykorzystać cały potencjał, ale także my sami musimy wykonać część procesów w celu ochrony prywatności osób, których dane biorą udział w procesach w miejscu pracy.

A co jeżeli

W moim dziale co miesiąc wywieszamy informacje o urodzinach pracowników. Czy możemy kontynuować podobne praktyki?

Tak. Dopuszczalne jest zamieszczanie dat urodzin pod warunkiem, że nie podano roku urodzenia pracownika, a pracownik wyraził na to zgodę przed ujawnieniem. Pracownik jest również uprawniony do zmiany pierwotnej decyzji o uzyskaniu zgody oraz sprzeciwu wobec opublikowania takich informacji w przyszłości.

Porady dla menedżera

Zapoznaj się z procesami będącymi w Twoim zakresie odpowiedzialności, które wykorzystują **dane osobowe pracowników,** i omów te procesy z Przedstawicielem sprawującym funkcję przedstawiciela ds. ochrony danych osobowych.

Więcej informacji

- Polityka globalna 20.1: Prywatność w miejscu pracy
- Dział ochrony prywatności w miejscu pracy w Centrum prywatności
- Przewodnik oceny wpływu na prywatność

Prywatność pacjenta

Zakres ochrony prywatności pacjentów rozciąga się na osoby, z którymi współdziałamy w ramach naszych badań klinicznych, obserwacji i pozyskiwania informacji, niezależnie od tego, czy jest to:

- **pacjent,**
- **członek rodziny/opiekun lub**
- **pracownik służby zdrowia**

Porady dla menedżera

Zapoznaj się z procesami będącymi w Twoim zakresie odpowiedzialności, które wykorzystują **dane osobowe pacjentów,** i omów te procesy z Przedstawicielem ds. Ochrony danych osobowych.

W sposób etyczny prowadzimy badania kliniczne, badania naukowe i obserwacyjne, zgodnie z międzynarodowo uznanymi standardami dobrych praktyk oraz wszystkimi odpowiednimi wymogami dotyczącymi ochrony danych. Jeśli wiąże się to z danymi osobowymi, stosujemy dodatkowe zabezpieczenia, aby zapewnić bezpieczeństwo. Często wiąże się to z pseudonimizacją, nazywanym również kodowaniem kluczowym, w celu usunięcia wszelkich nazw, które mogą być indywidualnie identyfikujące uczestniczącego w nim badania.

Więcej informacji

- Zasady ochrony prywatności MRL
- Informacja o polityce prywatności dla pacjentów z USA, konsumentów i opiekunów
- Część badawcza Centrum prywatności

A co jeżeli

Wprowadzamy zewnętrznego dostawcę do zarządzania procesem, co wiąże się z dostępem do danych osobowych pacjentów. W jaki sposób zapewniamy, że dostawca rozumie i przestrzega naszych procesów i wymagań dotyczących prywatności danych?

Możesz współpracować ze swoim Przedstawicielem ds. ochrony danych osobowych lub Biurem ds. Ochrony Prywatności, aby zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa. Obejmowałoby to zapewnienie, że zostały przeprowadzone: Ocena wpływu na prywatność i Ocena dostawców pod kątem standardów ochrony danych osobowych oraz że umowa z dostawcą zawiera odpowiednie zapisy i klauzule dotyczące prywatności.

Ochrona danych w działalności komercyjnej

Zakres ochrony prywatności w celach komercyjnych rozciąga się na osoby, z którymi współdziałamy w ramach naszych działań handlowych, np.: pracownicy służby zdrowia, klienci, dostawcy usług i towarów.

Dane osobowe zebrane w kontekście handlowym nadal podlegają zabezpieczeniom w zakresie ochrony danych, ale nie w takim samym stopniu, jak dane osobowe dotyczące zdrowia.

Odpowiednio traktujemy te dane osobowe, równoważąc te zabezpieczenia z uzasadnionymi potrzebami operacyjnymi firmy oraz zasadnymi oczekiwaniami dotyczącymi wykorzystania danych przez osoby, które dostarczają nam swoje dane osobowe.

A co jeżeli

Chciałbym, aby moi klienci otrzymywali najnowsze informacje i aktualizacje dotyczące naszej firmy za pośrednictwem naszych biuletynów. Czy mogę dodać adresy e-mail klientów do naszej subskrypcji newslettera?

Nie wolno zapisywać klientów do żadnego z naszych newsletterów lub wiadomości marketingowych, chyba że wyrazili oni wyraźną zgodę na otrzymywanie tych wiadomości.

Porady dla menedżera

Konieczna jest wiedza, które z procesów znajdujących się Twoim zakresie odpowiedzialności wykorzystują **komercyjnie dane osobowe.** Omów te procesy z Twoim Przedstawicielem ds. ochrony danych osobowych.

Więcej informacji

- Informacja o polityce prywatności dla pracowników służby zdrowia
- Dział handlowy w centrum prywatności

Promowanie uczciwości

Wierzymy w ideę konkurencyjności opartej na wartości oferowanych przez nas produktów. Upewnij się, że Twoje interakcje z klientami, organami regulacyjnymi i innymi interesariuszami odznaczają się uczciwością, odzwierciedlają należyte podejście do sytuacji i nie zawierają nawet najmniejszych oznak niestosowności.

Potencjalne konflikty interesów

Za potencjalny konflikt interesów uważa się każdą działalność zewnętrzną, interes lub związek, które tworzą lub sprawiają wrażenie przesłanki wpływającej na proces podjęcia decyzji przez pracownika, która nie leży w najlepszym interesie naszej firmy.

Mogą to być:

- Angażowanie się w **inną funkcję poza zatrudnieniem.**
- Posiadanie **istotnych zewnętrznych interesów finansowych.**
- Sprawowanie funkcji w **zewnętrznej radzie.**
- Prowadzenie lub utrzymywanie **funkcji politycznej lub stanowiska.**
- Bliska **relacja osobista z osobami powiązanymi z interesariuszami naszej firmy** (np. klientami).
- Dawanie i/lub otrzymywanie **prezentów.**

Klucz do rozwiązania potencjalnych konfliktów interesów to szczerość i przejrzystość, które zaczynają się od rozmowy z Twoim menedżerem. Często jedynym wymaganym działaniem jest ujawnienie potencjalnego konfliktu interesów. Jednak w niektórych przypadkach konieczne są dodatkowe kontrole w celu ochrony Pana/Pani i naszej firmy.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 10: Konflikt interesów
- Potencjalny konflikt interesów — Strona zasobu

Zatrudnianie krewnych i przyjaciół

Mimo, że zachęcamy pracowników do polecania krewnych i przyjaciół na wolne stanowiska pracy, **nie będziemy faworyzować kandydatów, którzy są członkami rodziny lub przyjaciółmi naszych pracowników. Zatrudniamy w oparciu o kwalifikacje kandydata w odniesieniu do wymogów na wolne stanowisko pracy.**

Aby zapewnić obiektywizm i zapobiec potencjalnym konfliktom interesów, **pracownicy nie mogą mieć zarówno bezpośredniego jak i pośredniego wpływu na wynagrodzenie, ocenę wyników lub awansowanie osób, z którymi mają bliskie relacje osobiste** (dotyczy to również wzajemnej informacji zwrotnej).

Działalność polityczna

Nie wywieramy niesprawiedliwego ani nielegalnego wpływu na procesy polityczne w społecznościach, w których działamy. Ze względu na złożoność i różnorodność przepisów ustawowych i wykonawczych regulujących działalność polityczną firmy, działania polityczne dokonane w imieniu naszej firmy mogą być podejmowane wyłącznie za uprzednią zgodą działu prawnego.

Jako osoby prywatne, możemy uczestniczyć w procesie politycznym, w tym przyczyniając się do wyboru kandydatów lub stron. Nie wolno nam jednak wykorzystywać czasu, majątku ani zasobów firmy do naszych osobistych działań politycznych.

A co jeżeli

Potencjalny dostawca zaprosił mnie do udziału w wydarzeniu sportowym. Czy mogę wziąć w nim udział?

Raczej nie. Nie zachęcamy (potencjalnych) dostawców do oferowania prezentów lub rozrywki i nigdy nie należy przyjmować prezentów, które są kosztowne lub mają na celu wywarcie wpływu na decyzje biznesowe (lub mogą być tak postrzegane). Ponieważ profesjonalne wydarzenia sportowe mogą być kosztowne, ekskluzywne, a zaproszenie może być postrzegane jako próba wywarcia wpływu na decyzję o korzystaniu z dostawcy w przyszłości, nie należy uczęszczać na tego typu wydarzenia.

Porady dla menedżera

Menedżerowie są odpowiedzialni za omawianie, dokumentowanie i regularne monitorowanie potencjalnych konfliktów interesów i związanych z nimi kontroli z pracownikami.

Prezenty i rozrywka

Dawanie i przyjmowanie prezentów stwarza potencjalny konflikt interesów, ponieważ może wpływać, lub sprawiać wrażenie, że wpływa na podejmowanie decyzji biznesowych. Chcemy zadbać o to, aby nasze decyzje biznesowe opierały się na tym, co leży w najlepszym interesie naszej firmy — nie zaś na wartości prezentów — i **dlatego musimy unikać sytuacji, które mogą sprawiać choćby pozory nieodpowiednich zachowań.**

- Wręczanie czegokolwiek wartościowego klientowi lub dostawcy w celu nawiązania lub utrzymania relacji biznesowych budzi poważne zastrzeżenia prawne i jest zabronione.
- Ogólnie rzecz biorąc, nie dopuszcza się przyjmowania upominków od dostawców lub potencjalnych dostawców. Pracownicy nigdy nie powinni przyjmować wystawnych lub kosztownych upominków ani środków pieniężnych.

W większości krajów lekarze — klienci naszej firmy są uważani za urzędników państwowych. Z tego powodu **świadczenia (np. posiłki, gościnność, honoraria) zapewniane urzędnikom państwowym wymagają dodatkowej oceny w celu upewnienia się, że nie jest oferowana nieodpowiednia płatność ani świadczenie.**

Przepisy dotyczące odpowiednich interakcji i gościnności w odniesieniu do tych grup są złożone i mogą różnić się w zależności od kraju — a nawet w danym kraju (np. w przepisach lokalnych lub krajowych).

Porady dla menedżera

Menedżerowie i ich zespoły powinny szukać możliwości powiadamiania dostawców i osób trzecich o naszych standardach związanych z dawaniem prezentów, zanim prezenty są oferowane, np. na początku relacji biznesowych i przed okresem świątecznym.

A co jeżeli

Z okazji Świąt jeden z dostawców chciałby zaprosić mnie i cały mój dział na lunch. Czy przyjęcie takiego zaproszenia będzie właściwe?

To nie będzie właściwe postępowanie. Można akceptować okazjonalne zaproszenie na spotkanie z posiłkiem jako środek budowania relacji biznesowych w dobrej wierze. Nie wolno nam jednak przyjmować zaproszeń na posiłki lub wydarzenia kulturalno-rozrywkowe, które mogłyby być postrzegane jako próba niewłaściwego wpływania na nasze decyzje biznesowe. Takie wrażenie może powstać, jeśli kontrahent zaprasza cały dział na tego rodzaju spotkanie przy stole. Jeśli możesz uznać, że wyjątek będzie uzasadniony, należy omówić zaproszenie ze swoim kierownikiem lub działem etyki (Ethics & Compliance Office).

Zapobieganie przekupstwu i korupcji

Nie możemy składać obietnic, oferować, płacić, prosić lub przyjmować niczego wartościowego z zamiarem pozyskania lub utrzymania działalności biznesowej lub jakiejkolwiek nieuczciwej przewagi konkurencyjnej, czy też niewłaściwego wpływania na decyzje rządowe. Oczekuje się, że będziemy wykazywać wysoką integralność wszystkich naszych interakcji biznesowych.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 05: Zapobieganie przekupstwu i korupcji
- Interakcje z byłymi U.S. HCP i inni urzędnicy rządowi — Globalny standard
- Globalny standard należytej staranności w kontaktach ze stroną trzecią
- Zespół ds. nadzoru ABAC

A co jeżeli

Nie mam pewności, czy działanie, które prowadzę, popierane przez osobę trzecią, może obejmować urzędnika państwowego spoza USA. Jak należy postąpić w takiej sytuacji?

Jako punkt początkowy należy zapoznać się z polityką firmy nr 05 oraz globalnym standardem Due Diligence dotyczącą działań związanych z osobami trzecimi, aby zrozumieć definicję urzędnika państwowego oraz rodzaje zobowiązań i działań, które mogą obejmować interakcje z innymi Urzędnikami spoza Stanów Zjednoczonych. Jeżeli po przeanalizowaniu polityki i standardów nadal masz pytania, należy skonsultować się z lokalnym działem prawnym, działem zajmującym się zgodnością z przepisami lub zespołem ds. nadzoru nad przeciwdziałaniem łapówkarstwu i korupcji.

Należy pamiętać o następujących kwestiach:

- W przypadku zatrudniania osób trzecich do pracy należy postępować zgodnie z procedurami należytej staranności, ustalić jasne oczekiwania oraz aktywnie monitorować i zarządzać pracą strony trzeciej.
- Nigdy nie ignoruj żadnych działań, które mogłyby sugerować łapówkarstwo lub niewłaściwy wpływ.
- Należy przestrzegać nie tylko słowa, ale także ducha standardów, zasad i regulaminów naszej firmy oraz przepisów ustawowych i wykonawczych na rynku, na którym prowadzimy interesy.
- Należy pamiętać, że przed zaangażowaniem się lub przed dokonaniem płatności urzędnikom rządowym lub przed zaangażowaniem stron trzecich w interakcję z urzędnikami rządowymi w imieniu naszej firmy należy spełnić określone procedury.
- Zasięgnij pomocy w każdej chwili, gdy masz pytania lub wątpliwości.

Wybór i korzystanie ze stron trzecich

Nasza firma dokłada wszelkich starań, aby najwyższe standardy etyczne pomagały zmaksymalizować długoterminową równowagę naszej działalności i społeczności, w których działamy. **Staramy się prowadzić interesy z osobami trzecimi, które podzielają nasze zaangażowanie w przestrzeganie wysokich standardów etycznych i działają w sposób odpowiedzialny i etyczny.**

Przestrzegamy rygorystycznej procedury pozyskiwania firm współpracujących, aby zapewnić, że strony trzecie dadzą naszej firmie sukces biznesowy w warunkach uczciwych, otwartych i równych szans, a w wyborze stron trzecich kierujemy się wartością, jaką zapewniają one naszej firmie oraz możliwościami realizacji przez nie powierzonych zadań. **Wyraźnie sygnalizujemy nasze oczekiwanie wobec stron trzecich w związku ze stosowaniem Kodeksu Postępowania Partnera Biznesowego naszej firmy i przestrzegania naszych założeń związanych z wydajnością dostawców.**

Wszyscy jesteśmy zobowiązani do zachowania należytej staranności w celu zapewnienia, że pracujemy z odpowiedzialnymi osobami trzecimi, które odpowiadają naszym wartościom i standardom, a także spełniają wymogi biznesowe i regulacyjne. Dodatkowo musimy upewnić się, że przed rozpoczęciem pracy z osobami trzecimi zostały podpisane niezbędne dokumenty i zgody.

Strony trzecie traktujemy w sposób uczciwy i rzetelny. Szanujemy warunki i postanowienia umów, zabezpieczamy poufne informacje związane z osobami trzecimi oraz dostarczamy terminowo płatności stronom trzecim za pomocą metod płatności zatwierdzonych przez firmę.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 06: Zaopatrzenie i relacje z dostawcami
- Kodeks postępowania partnera biznesowego — MSD

A co jeżeli

Osoba trzecia zapytała o to, czy musi przestrzegać kodeksu postępowania partnera biznesowego naszej firmy. Jak należy postąpić w takiej sytuacji?

Należy poinformować o tym, że oczekujemy od wszystkich stron trzecich, z którymi podejmujemy współpracę przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów, a także przestrzegania i praktykowania zasad zawartych w naszym Kodeksie Postępowania Partnera Biznesowego. Stosujemy Kodeks Postępowania Partnera Biznesowego w celu informowania o naszych oczekiwaniach dotyczących praw człowieka, pracy i zatrudnienia, zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska oraz etycznych praktyk biznesowych.

Polityka antymonopolowa i uczciwa konkurencja

Konkurujemy, bazując na jakości naszych produktów i usług i nie zawieramy porozumień z konkurentami, w celu ustalania cen lub w celu ograniczania handlu w inny sposób. Nasze zasady uczciwej konkurencji wymagają od nas, aby:

- **nie udostępniać ani nie wymieniać informacji wrażliwych z konkurentami;**
- **nie zawierać żadnych porozumień — ani ogólnych ustaleń — z konkurentami dotyczących ustalania cen, wynagrodzenia pracowniczego, klientów, dystrybutorów lub terytoriów; oraz**
- **nie naśladować ani podrabiać produktów lub usług konkurencji.**

Nasze standardy uczciwej konkurencji są również częścią prawa w praktycznie każdym kraju, w którym działamy, lokalnie istnieją również dodatkowe wymogi prawne, których musimy przestrzegać.

A co jeżeli

Biorę udział w zebraniu branżowym i kilku członków omawia strategię ustalania cen. Jak należy postąpić w takiej sytuacji?

Jeśli w obecności konkurentów omawiane są zagadnienia takie jak strategia ustalania cen, istnieje możliwość wystąpienia zmowy cenowej lub pozorów takowej sytuacji. W wielu krajach z tego powodu omawianie cen w obecności konkurentów jest zakazane. Jeśli znajdziesz się w tej sytuacji, musisz natychmiast wyjść ze spotkania w sposób zauważalny, sprawiając, że inni uczestnicy to dostrzegą. Należy niezwłocznie powiadomić Dział prawny o zaobserwowanej sytuacji.

Porady dla menedżera

Każdy kierownik musi zadbać o to, aby pracownicy zaangażowani w działalność konkurencyjną (w tym marketing, sprzedaż, zaopatrzenie i HR) byli świadomi treści i ducha naszych standardów oraz obowiązujących przepisów dotyczących konkurencji.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 07: Zakaz działań monopolowych i uczciwa konkurencja

Nielegalne wykorzystanie informacji poufnych

Jako firma, dążymy do zachowania sprawiedliwych i otwartych rynków kupna i sprzedaży papierów wartościowych firmy. Nie wolno nam kupować ani sprzedawać papierów wartościowych firmy w oparciu o informacje niepubliczne i istotne. Istotne informacje to **wszelkie informacje, które rozsądny inwestor uzna za ważne w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych.** Przykłady mogą zawierać informacje na temat:

- **przejęć;**
- **zbycia;**
- **nowych produktów lub procesów; a także**
- **informacji finansowych, takich jak zarobki firmy.**

Te same ograniczenia mają zastosowanie do niepublicznych materiałów informacyjnych na temat innych firm, o których informacje zdobywamy jako pracownicy kanałami własnymi.

Zabronione jest również ujawnianie niepublicznych istotnych informacji innym osobom — zarówno w firmie, jak i poza nią — bez uzasadnionego powodu biznesowego i odpowiedniego upoważnienia.

Jeśli będziemy dysponować wewnętrznymi informacjami, musimy powstrzymać się od obrotu papierami wartościowymi, których one dotyczą, aż do rozpoczęcia drugiego pełnego dnia obrotu po ujawnieniu danych do informacji publicznej.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 11: Nielegalne wykorzystanie informacji poufnych

A co jeżeli

Obecnie jestem zaangażowany w projekt firmy i podczas ostatniego spotkania usłyszałem o opóźnieniach we wprowadzeniu produktu na rynek. Nie mam pewności, czy informacje, które usłyszałem na spotkaniu, są publiczne czy niepubliczne, czy handel papierami wartościowymi można teraz uznać za wykorzystywanie informacji poufnych. Jak należy postąpić w takiej sytuacji?

W razie wątpliwości co do tego, czy zakup lub sprzedaż papierów wartościowych naruszyłoby nasze standardy handlu wewnętrznego, proszę skonsultować się z działem prawnym.

Odpowiedzialna komunikacja

Nasi interesariusze oczekują szczerych, dokładnych, aktualnych oraz jasnych informacji we wszystkich publicznych raportach i komunikatach.

Uczciwa komunikacja

Musimy być uczciwi i rzetelni w tym, co mówimy o naszej firmie, produktach i usługach. Gdy promujemy nasze produkty i usługi, informacje udostępniane naszym klientom muszą być **poparte dowodami naukowymi, zgodnie z etykietą produktu (jeśli dotyczy), i zatwierdzane wewnętrznie dla konkretnego odbiorcy.** Kiedy angażujemy się w wymianę informacji naukowych dotyczących produktu, w tym w rozpowszechnianie wyników badań naukowych i innych mediów, musimy postępować w sposób terminowy i transparentny. Komunikacja wewnętrzna musi być rzeczowa, jasna, kompletna i odzwierciedlająca dobrą ocenę sytuacji.

A co jeżeli

Idę na spotkanie handlowe z klientem i widzę, że nasza firma wydała właśnie komunikat prasowy w sprawie produktu eksperymentalnego, którym jest zainteresowany mój klient. Czy mogę pokazać klientowi komunikat prasowy?

Nie. Ogólnie rzecz biorąc, pracownicy działu sprzedaży mogą komunikować się wyłącznie na temat zatwierdzonych produktów i w sposób zgodny z zatwierdzonymi etykietami produktów. Komunikacja powinna zostać zatwierdzona w ramach odpowiedniego procesu weryfikacji, który może być różny w zależności od zamierzonego odbiorcy.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 04: Relacje z klientami, praktyki marketingowe i biznesowe

Komunikacja z podmiotami zewnętrznymi

Komunikacja z mediami może mieć wpływ na wizerunek i działalność firmy. Ważne jest, aby komunikacja ze strony firmy była zgodna z przepisami i aby spełniała wszelkie stosowne obowiązki regulacyjne i prawne. Cała komunikacja musi być **dokładna, odpowiedzialna i zgodna z politykami firmy.** Media lub osoby publiczne, które zgłoszą się z prośbą o udzielenie informacji, powinny być skierowane do Działu globalnej komunikacji.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 12: Ujawnianie i przejrzystość
- Globalna polityka ds. Mediów
- Społeczność praktyków w zakresie umiejętności zdrowotnych
- Globalna Polityka Rozwoju Klinicznego 511

Poprawność ujawniania informacji publicznych

Jesteśmy odpowiedzialni, aby zapewnić, że dostarczane przez nas informacje publiczne odzwierciedlają prawdziwą wartość naszych działań. Dlatego wszystkie nasze informacje publiczne, które są przekazywane agencjom rządowym lub podawane do publicznej wiadomości, powinny być **pełne, sprawiedliwe, dokładne, aktualne i zrozumiałe.** Komunikujemy się otwarcie w sprawie naszych działań, bez uszczerbku dla informacji zastrzeżonych i poufnych.

A co jeżeli

Media zwracają się do mnie z prośbą o ogólne informacje na temat naszej firmy. Czy mogę udzielić odpowiedzi?

Nie, nie należy odpowiadać. Przedstawiciela mediów należy kierować do odpowiedniego przedstawiciela ds komunikacji, lokalnie lub do globalnego zespołu ds. mediów.

Media społecznościowe i wiadomości mobilne

Mimo, że szanujemy prawa naszych pracowników do angażowania się w prywatne działania w mediach społecznościowych, ważne jest, aby wiedzieć, że ze względu na kojarzenie z naszą firmą, działania pracowników w mediach społecznościowych mogą mieć znaczący wpływ na działalność i reputację firmy.
W związku z tym należy z rozwagą oceniać sytuację w swojej **działalności online i stosować się do wszystkich obowiązujących przepisów. Pamiętaj, że odpowiadasz za treści, które publikujesz w Internecie.**

Więcej informacji

- Globalna polityka komunikacji mobilnej
- Witryna centrum mediów społecznościowych

Wiadomości mobilne

W komunikacji firmowej za pośrednictwem mobilnych kanałów komunikacji należy przestrzegać następujących zasad:

- **Jeśli to możliwe, korzystaj z narzędzi zatwierdzonych przez firmę** (takich jak MS Teams, Yammer i Outlook).
- Inne aplikacje do obsługi wiadomości (np. WhatsApp i WeChat) nie mogą być wykorzystywane do komunikacji biznesowej **z wyjątkiem przypadków, gdy jest to wyraźnie dozwolone w lokalnych zasadach dotyczących przekazywania wiadomości.**
- **Nigdy nie używaj aplikacji,** takich jak Snapchat czy Confide, **które automatycznie usuwają wiadomości (np. wiadomości czasowe)** i zawsze unikaj korzystania z tej funkcji w innych aplikacjach (np. WhatsApp).
- **Należy chronić i zachować wszelką dokumentację biznesową i komunikację na urządzeniach mobilnych** zgodnie z lokalnymi zasadami komunikacji mobilnej, harmonogramami przechowywania dokumentacji firmy (RRS) oraz obowiązującymi przepisami prawnymi dotyczącymi przechowywania danych.
- Należy upewnić się, że **każde urządzenie** (osobiste lub firmowe) **służące do komunikowania się w celach służbowych jest zarejestrowane w firmie i podlega programowi usług mobilnych firmy.**

A co jeżeli

Jaką treść jako pracownik z siedzibą spoza USA, mogę udostępnić w mediach społecznościowych i „polubić”?

Jesteśmy jedną firmą, ale w różnych regionach świata posługujemy się różnymi nazwami. Nasza firma znana jest jako „MSD” we wszystkich krajach oprócz USA i Kanady. Jeśli angażujesz się w działania w mediach społecznościowych, ważne jest, aby używać poprawnej nazwy firmy i wchodzić w interakcje z kontami w mediach społecznościowych, używając poprawnej nazwy firmy.

Traktowanie ludzi z szacunkiem

Wiedza, wyobraźnia i umiejętności naszych pracowników napędzają nasze innowacje. Jako pracodawca staramy się stworzyć środowisko pracy, które wzbudza zaufanie, inkluzywność i szacunek, abyśmy mogli wyzwolić przełomowe myślenie i wynalazczość.

Różnorodność i Inkluzywność

Jako organizacja wspieramy środowisko, w którym ceniona jest różnorodność i inkluzywność, i gdzie wszyscy pracownicy mogą osiągnąć pełen potencjał. **Różnice pomiędzy naszymi pracownikami — w kulturze, w kontekście, doświadczeniu, zdolnościach, perspektywach i talencie — stanowią fundamentalną siłę naszej globalnej firmy.** Traktujemy wszystkich **sprawiedliwie i równo, a także rekrutujemy, zatrudniamy, szkolimy, wspieramy i płacimy w oparciu o umiejętności, doświadczenie życiowe i inne kryteria związane z pracą.**

Dążymy do kultywowania zróżnicowanego i sprzyjającego włączeniu środowiska wzbogaconego w **empatię, szacunek i bezpieczeństwo psychiczne. To środowisko pozwala naszym pracownikom czuć się docenianymi, szanowanymi, ważnymi i inspirowanymi, tak by stawali się najlepszą wersją samego siebie,** co będzie z korzyścią nie tylko dla naszej firmy, ale również szerszej społeczności.

Porady dla menedżera

Stanowisz przykład, konstruktywnie działając i wykazując rezultaty działań związanych z tworzeniem i prowadzeniem zespołu charakteryzującego się różnorodnością, sprawiedliwością i inkluzywnością. Ważne jest, aby poświęcić czas na:

- **Zaangażowanie się w dialog:** Dąż do zrozumienia i powstrzymaj się od wymiany zdań.
- **Sprawdź swoje nastawienie:** Jakie przekonania lub nieświadome uprzedzenia mogą być traktowane przez Ciebie jako prawda?
- **Dokształcaj się:** Dowiedz się więcej o przeżytych doświadczeniach i perspektywach innych osób dzięki książkom, artykułom i innym badaniom.
- **Wykaż empatię:** Wstrzymaj osądy, pozostań otwarty i gotowy do uwzględnienia, słuchania, poszanowania i rozumienia uczuć i perspektyw innych.

A co jeżeli

Co to znaczy być sojusznikiem?

Definiujemy sojusznika jako kogoś, kto wspiera innych, aby podtrzymywać kulturę wspólnoty. Sojusznicy oferują wsparcie, nawet jeśli nie należą do grupy, której bezpośrednio dotyczy zachowanie nie inkluzywne. Każdy, bez względu na stanowisko lub poziom odpowiedzialności, może być sojusznikiem.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 17: Globalne zasoby ludzkie
- Różnorodność i Inkluzywność — Globalna strona społeczności
- Biuro dostępności korporacyjnej

Nękanie i dyskryminacja

Angażujemy się w utrzymanie środowiska wolnego od nękania i dyskryminacji.

Wierzymy, że szacunek dla ludzi ma zasadnicze znaczenie dla naszej misji, aby ratować i poprawiać życie. Nie tolerujemy nękania, dyskryminacji i przemocy. Dotyczy to wszelkich zachowań werbalnych lub fizycznych, które niewłaściwie lub w sposób nieuzasadniony kreują środowisko onieśmielenia, zastraszenia, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy i które występują z powodu pewnych cech charakterystycznych, takich jak rasa, płeć, wiek, religia, niepełnosprawność, orientacja seksualna, tożsamość płciowa lub ekspresja płciowa lub inne chronione cechy.

Porady dla menedżera

Kierownik, który otrzyma zgłoszenie lub jest świadkiem zachowania, które mogłyby stanowić dyskryminację, nękanie lub przemoc w miejscu pracy, musi niezwłocznie zgłosić zdarzenie do działu HR, działu prawnego, działu bezpieczeństwa globalnego, działu etyki i zgodności lub na stronie msdethics.com.

Przemoc w miejscu pracy

Dążymy do utrzymania środowiska wolnego od wszelkiego rodzaju przemocy w miejscu pracy. **Nie będziemy tolerować przemocy, zagrożeń, gróźb lub złośliwego zachowania, zastraszania lub jakiejkolwiek formy przemocy w miejscu pracy z jakiegokolwiek źródła.**

A co jeżeli

Czy dozwolone jest wieszanie osobistych plakatów w osobistym obszarze pracy?

Zawieszenie osobistego plakatu może być dopuszczalne, ale należy wziąć pod uwagę treść plakatu i jak może on być postrzegany przez innych. Należy również pamiętać, że niektóre osobiste plakaty na terenie firmy lub w innych miejscach pracy, takich jak biuro domowe lub domowa przestrzeń, w której pracujemy, w trakcie rozmów wideo, mogą być postrzegane jako obraźliwe, zastraszające lub wrogie wobec współpracowników, którzy mają inne przekonania lub wychowanie.

Więcej informacji

- Globalne standardy zapobiegania przemocy w miejscu pracy
- Polityka Globalnego Szacunku w Miejscu Pracy

Bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy

Prowadzimy nasze działania z najwyższym poszanowaniem bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz ochrony ogółu społeczeństwa. Wszyscy odgrywamy kluczową rolę w tworzeniu i podtrzymaniu bezpiecznego i zgodnego z przepisami miejsca pracy. Każdy z nas jest odpowiedzialny za przestrzeganie wszelkich zasad bezpieczeństwa, regulaminów, procedur i obowiązujących przepisów oraz podejmowanie niezbędnych środków ostrożności w celu ochrony osobistej, naszych współpracowników, społeczności i środowiska.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 14: Poszanowanie zdrowia i bezpieczeństwa środowiska (BHP)
- Standardy firmy dotyczące środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)
- System zarządzania incydentami dla zgłaszania incydentów związanych z bezpieczeństwem
- Globalna polityka dot. nadużywania substancji

Mamy obowiązek zgłaszania wszelkich zagrożeń, zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych, incydentów bezpieczeństwa oraz urazów w miejscu pracy i chorób zawodowych. Musimy również niezwłocznie skorygować niebezpieczne działania lub warunki i wdrożyć działania zapobiegawcze. Naszym celem jest ciągłe doskonalenie naszej wydajności w zakresie bezpieczeństwa. **Należy pamiętać, aby utrzymać świadomość sytuacyjną,** w tym:

- nigdy nie wysyłać wiadomości na urządzeniu mobilnym podczas gdy chodzimy;
- trzymać się poręczy podczas chodzenia po schodach lub rampie; oraz
- nosić odpowiednie obuwie, szczególnie podczas nieprzyjaznych warunków atmosferycznych.

Nadużywanie substancji

Korzystanie z narkotyków, nadużywanie alkoholu oraz niewłaściwe wykorzystywanie leków stwarzają poważne zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. **Posiadanie, sprzedaż lub stosowanie narkotyków lub bycie pod wpływem narkotyków, w czasie pracy, na terenie firmy, lub podczas sponsorowanych przez firmę imprez, jest zabronione. Zabronione jest również bycie pod wpływem alkoholu lub narkotyków podczas prowadzenia działalności firmowych lub podczas wydarzeń sponsorowanych przez firmę.**

Ważne jest, aby przypadki nadużywania narkotyków i alkoholu były natychmiast zgłaszane zarządowi.

A co jeżeli

Czy niewielkie wypadki lub urazy muszą być zgłaszane? Nie chcę narażać wyników firmy w zakresie bezpieczeństwa.

Tak. Aby utrzymać wysoki poziom w zakresie bezpieczeństwa i dążyć do środowiska wolnego od wypadków, należy zgłaszać wszelkie wypadki i urazy związane z pracą, bez względu na to, jak drobne, aby pomóc zidentyfikować przyczyny i wyeliminować niebezpieczne praktyki i warunki. Zgłaszanie nawet niewielkich urazów związanych z pracą, drobnych wypadków oraz zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych jest ważne, ponieważ pomaga nam identyfikować zagrożenia i podejmować działania naprawcze przed wystąpieniem kolejnego urazu lub poważniejszego zdarzenia.

Porady dla menedżera

Menedżerowie mogą być zobowiązani do prowadzenia lub uczestniczenia w badaniach głównych przyczyn zgłaszanych incydentów związanych z bezpieczeństwem oraz do identyfikacji i realizacji skutecznych działań naprawczych/zapobiegawczych (CAPA) w celu zapobiegania przyszłym zdarzeniom.

Odpowiedzialność społeczna

Nasze społeczności to nasi sąsiedzi, którzy ufają, że jesteśmy odpowiedzialnymi członkami społeczności. Z dumą wspieramy szereg programów społecznych, zdrowotnych i środowiskowych. Stosujemy się do wszelkich przepisów prawa, zasad i regulacji mających zastosowanie do naszej działalności.

Filantropia i inwestycje społeczne

Nasza firma dąży do poprawy globalnej opieki zdrowotnej, promowania edukacji i rozwiązywania krytycznych problemów społecznych poprzez zbiórki charytatywne i wolontariat. **Jako firma inwestujemy czas i zasoby, aby poprawić jakość życia w społecznościach, w których mieszkamy i pracujemy, i zachęcamy pracowników do wspierania lokalnych społeczności poprzez wolontariat i poprzez udzielanie pomocy charytatywnej.**

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 19: Składki charytatywne i wolontariat
- Polityka wolontariatu pracownika
- Polityka zakazu pozyskiwania

Dążymy również do utrzymywania środowiska pracy, w którym pracownicy nie czują się naciskani przez kierownictwo lub współpracowników, aby wpłacać składki na rzecz organizacji lub akcji.

Porady dla menedżera

Menedżerowie powinni wspierać członków zespołu, którzy chcą zgłosić się do wolontariatu. Menedżerowie powinni przeanalizować możliwości wolontariatu wraz z członkami swojego zespołu, aby upewnić się, że działanie jest zgodne z zasadami i wytycznymi firmy oraz zminimalizować wszelkie potencjalne zakłócenia w działalności biznesowej.

A co jeżeli

Czy można wykorzystywać pocztę firmową lub inne narzędzia komunikacji elektronicznej (np. MS Teams) w celu informowania pracowników o nadchodzących zbiórkach funduszy lub do wnioskowania o darowizny na rzecz konkretnej organizacji non-profit lub konkretnego wydarzenia?

Żądanie datków finansowych lub promowanie wsparcia finansowego konkretnej organizacji charytatywnej ustnie, elektronicznie lub pisemnie na terenie firmy jest zabronione przez naszą Politykę Zakazu Pozyskiwania.

Ochrona środowiska

Okazujemy szacunek dla środowiska przestrzegając zarówno intencji, jak i przepisów dotyczących ochrony środowiska w każdej jurysdykcji, w której działamy. Dodatkowo przestrzegamy naszych globalnych standardów środowiskowych, które ustanawiają minimalne wymagania, bez względu na to, gdzie działamy.

Porady dla menedżera

Ochrona środowiska to odpowiedzialność każdego z nas. Menedżerowie mają dodatkowy obowiązek przypominania swoim pracownikom, w tym podwykonawcom pracującym w ich zakładach, o przestrzeganiu lokalnych przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska, a także o naszych własnych normach środowiskowych.

Dbałość o środowisko

Rozważamy wpływ naszych działań i staramy się prowadzić naszą działalność w sposób zrównoważony, aby wspierać zdrowie naszej planety i jej mieszkańców. **Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za oszczędzanie zasobów naturalnych i angażowanie się w działania mające na celu ograniczenie zużycia wody, zużycia energii oraz wytwarzania odpadów.**

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 14: Poszanowanie zdrowia i bezpieczeństwa środowiska (BHP)
- Standardy firmy dotyczące środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP)

A co jeżeli

Prawo w moim kraju nie zakazuje składowania odpadów na miejscu. Czy mogę pozbywać się odpadów firmowych w ten sposób?

Nie. Unieszkodliwianie odpadów musi spełniać nasze własne standardy środowiskowe. Chociaż określone praktyki mogą się różnić w zależności od rodzaju odpadów, składowanie odpadów na miejscu jest zabronione przez nasze standardy, które mają zastosowanie do wszystkich naszych obiektów. W niektórych przypadkach nasze standardy wymagają działań, które są bardziej restrykcyjne niż dozwolone na mocy przepisów prawa obowiązujące w poszczególnych jurysdykcjach.

Prawa człowieka

Angażujemy się w przestrzeganie praw człowieka zgodnie z zasadami ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka (UNGPs), Międzynarodową Kartę Praw Człowieka oraz Deklaracją międzynarodowej organizacji pracy w sprawie fundamentalnych zasad i praw w pracy. Nasze oczekiwania dotyczące praw człowieka są określone w naszej Globalnej polityce dotyczącej pracy i praw człowieka.

Więcej informacji

- Globalna polityka dotycząca pracy i praw człowieka
- Oświadczenie o polityce publicznej dotyczące praw człowieka — MSD
- Raport dotyczący środowiska, spraw społecznych i zarządzania (ESG) — MSD

Unikamy naruszania praw człowieka naszych pracowników, pacjentów, pracowników w naszych łańcuchach dostaw, społecznościach i innych interesariuszy. Staramy się zapobiegać i ograniczać negatywny wpływ na prawa człowieka, w tym również w tych dziedzinach, które mogą być bezpośrednio powiązane z naszymi działaniami lub mają zastosowanie w relacjach biznesowych. Staramy się tworzyć kulturę, w której respektowane są prawa każdego z nas.

We wszystkich naszych działaniach jesteśmy zobowiązani wdrożyć następujące procedury:

- **unikać powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na prawa człowieka we wszystkich działaniach biznesowych;**
- **stawiać naszym partnerom biznesowym oczekiwania w zakresie praw człowieka zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka;**
- **zgłaszać obawy dotyczące praw człowieka; oraz**
- **zapobiegać i minimalizować możliwość ponownego wystąpienia negatywnego wpływu na prawa człowieka oraz zapewniać środki zaradcze w razie potrzeby.**

A co jeżeli

Dostawca współpracujący z nami wspomina, że jego pracodawca nie płaci zgodnie z lokalnymi przepisami dotyczącymi wynagrodzenia ani nie udziela prawnie gwarantowanych świadczeń. Jak należy postąpić w takiej sytuacji?

Oczekujemy, że wszyscy partnerzy biznesowi będą szanować prawa człowieka oraz prawa pracownicze udokumentowane w naszym Kodeksie postępowania partnerów biznesowych oraz przestrzegać lokalnych przepisów. W tym konkretnym przypadku należy wysłać zgłoszenie do msdethics.com.

Przestrzeganie regulacji handlowych

Przywilej importowania i eksportowania towarów na całym świecie ma kluczowe znaczenie dla realizacji naszej misji. Aby utrzymać ten przywilej, nie możemy prowadzić działalności handlowej z podmiotami (osobami), na które nałożono sankcje, oraz w krajach objętych sankcjami. Stosujemy się do zasad wszystkich organów celnych, kontroli eksportu oraz przepisów antybojkotowych.

Należy przestrzegać wszelkich wewnętrznych standardów i lokalnych przepisów dotyczących importu, eksportu i licencji. Strony trzecie, które wspierają firmę w działaniach związanych z handlem (np. agencje celne) muszą być objęte pisemnymi umowami i zarządzane za pomocą pisemnych procedur. Jeśli siedziba znajduje się w USA oznacza to, że zawsze przestrzegamy przepisów eksportowych USA oraz prawa antybojktowego razem z przepisami z innych krajów. Licencje muszą być uzyskiwane w odniesieniu do produktów i technologii podwójnego zastosowania oraz dla biznesu w krajach, w których zostały usankcjonowane.

Przeprowadzamy kontrolę podmiotów objętych sankcjami zgodnie z listami wydanymi przez rząd, przeglądamy wszystkich partnerów, transakcje i płatności oraz zarządzamy wymaganymi licencjami. Przepisy antybojkotowe zabraniają odmowy prowadzenia działalności z innym krajem, firmą lub osobą. Ponieważ ustawodawstwo antybojkotowe jest skomplikowane, wszystkie powiązane kwestie należy niezwłocznie kierować do działu prawnego.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 08: Światowy handel
- Zgodność z Przepisami Handlowymi — Globalna Strona
- Globalne standardy handlowe

A co jeżeli

Dojdzie do naruszenia zasad handlowych? Jakie są konsekwencje?

W ramach jurysdykcji celnej niezgodność z obowiązującymi przepisami może skutkować nadpłatą lub nieopłaceniem należności celnych i podatków, karami, zakłóceniami w dostawach, uszczerbkiem na reputacji, zarzutami karnymi oraz cofnięciem uprawnień do eksportu i importu.

Ochrona informacji i zasobów

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za ochronę informacji firmy. Aktywa firmy muszą być odpowiednio zarządzane i wykorzystywane w sposób ekonomiczny i wydajny.

Wykorzystanie technologii

Oczekuje się, że będziemy w stanie efektywnie i wydajnie wykorzystywać zasoby technologiczne firmy do realizacji celów biznesowych.

Korzystanie z systemów informacyjnych będących własnością firmy i narzędzi komunikacji musi być zgodne z przepisami prawa, regulacjami i polityką firmy.

Wszyscy możemy pozytywnie przyczynić się do ochrony informacji i zasobów naszej firmy poprzez praktykowanie podstaw bezpieczeństwa cybernetycznego i zachowania czujności względem potencjalnych zagrożeń lub prób wyłudzania informacji. **Wszyscy ponosimy odpowiedzialność za zapobieganie incydentom związanym z cyberprzestępczością, a także ich identyfikowanie i zgłaszanie.** Takie postępowanie pomaga naszej Firmie uniknąć przerw w działalności oraz zapobiega utracie lub uszkodzeniu informacji firmowych.

Instaluj oprogramowanie, w tym aplikacje na urządzenia mobilne, wyłącznie z **zaufanych źródeł;** korzystaj z Centrum oprogramowania (Software Center) na swoim laptopie lub z firmowego sklepu z aplikacjami na swoim urządzeniu mobilnym.

Sztuczna inteligencja (AI)

AI to skomplikowana i szybko rozwijająca się technologia, która ma ogromny potencjał dla naszej firmy w zakresie innowacji. Jednak ze względu na swoją złożoność, musimy przyznać, że niewłaściwe wykorzystywanie sztucznej inteligencji może stwarzać zagrożenie i szkodzić. **Opracowując i wdrażając sztuczną inteligencję, musimy znaleźć równowagę pomiędzy potencjalnymi korzyściami i zagrożeniami i zapewnić, że jest ona zgodna z poglądami naszej firmy na temat etyki i uczciwości.** Angażując się w inicjatywy związane ze sztuczną inteligencją, pracownicy powinni współpracować z odpowiednimi ekspertami merytorycznymi oraz Działem prawnym i działem zgodności.

A co jeżeli

Czy mogę instalować swoje prywatne oprogramowanie na komputerze firmowym i korzystać z niego poza godzinami pracy?

Zasoby firmy, w tym urządzenia zarządzane przez firmę, takie jak laptopy, są przeznaczone wyłącznie do użytku firmowego. Ponadto, tylko oprogramowanie, na które nasza firma (a nie osoba prywatna) posiada licencję, może być zainstalowane na firmowych systemach w celu obsługi informacji firmowych.

Porady dla menedżera

Po odejściu danej osoby z firmy, obowiązkiem kierownika jest zgromadzenie i zwrócenie do firmy komputerów lub innych urządzeń należących do firmy i zasobów oraz zapewnienie, że dostęp danej osoby do sieci firmy został zakończony. Oczekuje się, że menedżerowie dokonają przeglądu dostępnych zasobów dotyczących offboardingu, a także w razie potrzeby skonsultują się ze swoim HRBP — partnerem biznesowym ds. zasobów ludzkich lub HR Support w celu potwierdzenia procedur, które mogą się różnić w zależności od lokalnych przepisów i regulacji.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 13: Ochrona i zarządzanie informacjami
- Polityka korporacyjna 21: Zgodne z przepisami, etyczne i odpowiedzialne wykorzystanie sztucznej inteligencji
- Kultura i Świadomość Bezpieczeństwa Informacji — społeczność
- Etyczna i odpowiedzialna AI — społeczność

Zarządzanie dokumentacją i informacjami

Informacja jest jednym z najważniejszych aktywów naszej firmy. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za ochronę, zarządzanie i kontrolowanie informacji firmowych i własności intelektualnej przez cały cykl ich życia. Musimy również pamiętać, że przechowywanie informacji dłużej niż jest wymagane może obniżyć wydajność, zwiększyć koszty i stwarzać niepotrzebne ryzyko dla naszej firmy.

- **Zastosuj odpowiednie etykiety klasyfikacji informacji oraz zapisuj, zabezpieczaj i udostępniaj informacje zgodnie z zasadami dotyczącymi klasyfikacji informacji.**
- **Regularnie przeglądaj i utrzymuj dokumentację zgodnie z harmonogramem przechowywania dokumentacji firmy i dyrektywami prawnymi w sprawie przechowywania danych.**
- **Zarządzaj archiwami w repozytoriach z odpowiednią kontrolą dostępu i dostępnością w celu spełnienia wymogów regulacyjnych, prawnych i biznesowych.**
- **Bądź czujny w miejscach publicznych; nie omawiaj niepublicznych informacji firmowych i nigdy nie pozostawiaj urządzeń firmowych bez nadzoru.**
- **Korzystaj z autoryzowanych narzędzi firmy, które mają odpowiednie mechanizmy kontroli w celu ochrony naszych informacji przed utratą lub nieautoryzowanym dostępem.**

Nawet po opuszczeniu firmy jesteśmy zobowiązani do zachowania poufności informacji firmowych i zwrotu wszystkich dokumentów i plików (w tym informacji przechowywanych elektronicznie).

Porady dla menedżera

Gdy dana osoba opuści firmę lub przeniesie się na nowe stanowisko, jej kierownik jest odpowiedzialny za zapewnienie, że pliki utworzone przez i/lub utrzymywane przez daną osobę będą nadal zarządzane zgodnie z harmonogramem przechowywania dokumentacji i wszelkimi obowiązującymi przepisami prawnymi dotyczącymi przechowywania danych. Może to obejmować przeniesienie prawa własności do plików innemu członkowi zespołu.

Więcej informacji

- Instrukcja dot. standardów bezpieczeństwa informacji
- Strona zarządzania dokumentacją i informacjami (RIM)
- Witryna internetowa aplikacji Legal Hold
- Powiązane polityki, standardy i zasoby

A co jeżeli

Usłyszałem, jak pracownik firmy powiedział, że regularnie wysyła informacje firmowe na swoje niefirmowe konto e-mail, ponieważ łatwiej jest mu pracować na domowym komputerze. Czy należy coś zrobić, i jeśli tak, to co?

Należy doradzić pracownikowi, że nie jest dopuszczalne wysyłanie informacji firmowych na osobiste konto e-mail. Dostęp do osobistej poczty e-mail stwarza nadmierne ryzyko. Nasza firma ciężko pracuje na rzecz zapewnienia pracownikom odpowiedniego bezpiecznego dostępu do naszych systemów informatycznych z dowolnego miejsca, w dowolnym momencie, z dowolnego urządzenia zatwierdzonego przez firmę. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za to, aby informacje firmy były chronione za pomocą wyłącznie autoryzowanej technologii.

Zarządzanie finansami i dokładnością zapisów

Jesteśmy odpowiedzialni za dobre gospodarowanie zasobami finansowymi naszej firmy i za zapewnienie, że transakcje biznesowe są prawidłowo raportowane. Obejmuje to:

- **Zamawianie po cenach odzwierciedlających godziwą wartość rynkową oraz**
- **korzystanie z zasobów firmy zgodnie z ich przeznaczeniem.**

Musimy w pełni, **precyzyjnie i terminowo rejestrować wszystkie informacje finansowe.** Niepełne lub niedokładne prowadzenie dokumentacji i brak odpowiednich mechanizmów kontroli wewnętrznej mogą powodować negatywne skutki, w tym:

- niewłaściwe rejestrowanie przychodów lub wydatków;
- zniekształcanie sytuacji finansowej firmy;
- niewłaściwe wykorzystywanie funduszy firmy; a także
- nieautoryzowane zatwierdzenia poza naszym Grant of Authority (GoA).

Transakcje finansowe muszą być autoryzowane i rejestrowane zgodnie z US GAAP i wymogami ustawowymi. **Wymagana jest zgodność z metodami rachunkowości i naszymi wewnętrznymi standardami kontroli wewnętrznej, podobnie jak współpraca z audytorami wewnętrznymi i zewnętrznymi.**

A co jeżeli

Jest grudzień, a w naszym rocznym budżecie zostały środki. Czy dopuszczalna jest przedpłata na przyszłoroczne działania z tegorocznego budżetu?

Standardy rachunkowości zazwyczaj wymagają, aby wydatki były rejestrowane w okresie, w którym zostały poniesione. Jeśli planowane jest działanie w przyszłym roku, wówczas płatność powinna obciążać budżet i rozliczenia za rok następny. Pytania dotyczące poszczególnych działań powinny być omawiane z Działem finansów, zanim zostaną dokonane jakiekolwiek przedpłaty.

Porady dla menedżera

- Dokonaj odpowiednich kontroli wewnętrznych.
- Upewnij się, że zatwierdzenia są zgodne z GoA.
- Dokładnie przeglądaj raporty wydatków.

Więcej informacji

- Polityka korporacyjna 9: Integralność finansowa
- Zasady i procedury finansowe
- Zarządzanie Wydatkami Pracowników — lokalizacja SharePoint

Przepisy wewnętrzne firmy

Nasze wewnętrzne zasady firmy (polityki) należy traktować jako standardy postępowania w odniesieniu do współpracy z naszymi interesariuszami. Skorzystaj z naszych zasad, aby podejmować trafne decyzje każdego dnia. Przejrzyj polityki firmy, aby uzyskać więcej informacji i uzyskać dostęp do zasobów, które pomogą Ci dokonać właściwych wyborów dla naszych klientów, pracowników, akcjonariuszy i innych interesariuszy. Należy pamiętać, że w każdym przypadku, gdy miejscowe przepisy prawa, regulacje lub Kodeks branżowy są bardziej restrykcyjne, należy przestrzegać bardziej restrykcyjnego standardu.

01 Bezpieczeństwo pacjentów

Dokładamy wszelkich starań, aby klienci i pacjenci mieli pewność, że nasze produkty są bezpieczne i skuteczne.

02 Jakość produktów

Nasze produkty są dostępne wtedy, gdy ludzie ich potrzebują, zapewniając jakość, której mogą zaufać.

03 Badania

Nasze badania prowadzone są zgodnie z naszym zobowiązaniem do ochrony zdrowia ludzkiego i zdrowia zwierząt oraz poprawy jakości życia.

04 Relacje z klientami, praktyki marketingowe i biznesowe

Dostarczamy dokładne, wyważone informacje na temat naszych produktów i nie angażujemy się w działania, które w niewłaściwy sposób przynoszą korzyści lub wywierają wpływ na naszych klientów.

05 Zapobieganie przekupstwu i korupcji

Nie obiecujemy, nie oferujemy, nie płacimy, nie prosimy ani nie przyjmujemy niczego wartościowego, co mogłyby niewłaściwie wpływać na decyzje lub działania w odniesieniu do naszej działalności.

06 Zaopatrzenie i relacje z dostawcami

Wiemy, że dostawcy pomagają nam w osiąganiu sukcesów, więc współpracujemy z tymi, którzy zapewniają najlepszą wartość ogólną i którym zależy — nie mniej niż nam — na jakości towaru, wyważonych cenach, terminowych dostawach, doskonałych usługach, różnorodności, reputacji i etycznych praktykach biznesowych.

07 Zakaz działań monopolowych i uczciwa konkurencja

Rywalizujemy agresywnie, ale sprawiedliwie, aby promować wolny rynek i wybór klientów w oparciu o zalety naszych produktów i usług oraz naszą reputację w odniesieniu do uczciwości i uczciwego postępowania.

08 Globalna polityka handlowa

Działamy odpowiedzialnie, przemieszczając nasze produkty i usługi, zgodnie z lokalnymi i międzynarodowymi przepisami handlowymi regulującymi naszą działalność.

09 Integralność finansowa

Jako odpowiedzialni partnerzy wierzymy, że przejrzystość i uczciwość finansowa mają zasadnicze znaczenie dla ochrony naszych aktywów i prowadzenia naszej misji oraz powodzenia w przyszłości i budowania zaufania wśród interesariuszy.

10 Konflikt interesów

Dostrzegamy i ujawniamy sytuacje, które mogą sprawiać wrażenie wywierania niestosownego wpływu na decyzje biznesowe i działalność operacyjną. Jeśli to konieczne, wprowadzamy mechanizmy kontrolne minimalizujące ryzyko.

11 Nielegalne wykorzystanie informacji poufnych

Nie podejmujemy żadnych działań, które podważają zaufanie inwestorów, takich jak udostępnianie informacji poufnych należących do naszej firmy i jej partnerów biznesowych, lub dzielenie się „wskazówkami”, które mogłyby nieuczciwie wpływać na decyzje inwestycyjne.

12 Ujawnianie i przejrzystość

Jesteśmy zobowiązani do bycia otwartymi i zapewniania odpowiedniej przejrzystości naszego sposobu działania, tak aby utrzymać zaufanie i pewność naszych interesariuszy.

13 Ochrona i zarządzanie informacjami

Chronimy zastrzeżone informacje firmy, wdrażając najwyższe normy etyczne w zakresie ich gromadzenia, wykorzystywania, ochrony i kontroli. To samo dotyczy danych przekazywanych nam przez inne podmioty.

14 Poszanowanie zdrowia i bezpieczeństwa środowiska

Angażujemy się w zapewnienie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy dla naszych pracowników, minimalizując wpływ naszych działań na środowisko oraz współpracując z dostawcami, którzy podzielają nasze zobowiązanie do zarządzania bezpieczeństwem i ochroną środowiska.

15 Zgłaszanie niewłaściwych zachowań i reagowanie na nie

Umożliwiamy firmie zajęcie się potencjalnymi uchybieniami i ochronę jej reputacji poprzez zgłaszanie swoich obaw, gdy widzimy lub podejrzewamy coś niestosownego, i nie będziemy tolerować działań odwetowych wobec nikogo, kto zgłasza swoje obawy lub jest świadkiem w dochodzeniu wewnętrznym prowadzonym porzez firmę.

16 Zarządzanie substancjami kontrolowanymi

Wspieramy stosowanie substancji kontrolowanych do odpowiednich celów medycznych, naukowych i handlowych, przy jednoczesnym utrzymaniu zamkniętego systemu dystrybucji, który zapewnia właściwe kontrole w związku z pozyskiwaniem, produkcją, transportem, przechowywaniem, użytkowaniem, dystrybucją i utylizacją.

17 Globalne zasoby ludzkie

Wspieramy kulturę wzajemnego szacunku, godności i uczciwości, gdzie możemy przyciągnąć i rozwinąć wysoce utalentowanych, zaangażowanych i zróżnicowanych pracowników, którym dajemy możliwość osiągania doskonałych wyników.

18 Opieka nad zwierzętami i ich wykorzystanie w procedurach

Traktujemy wszystkie zwierzęta pozostające pod naszą opieką w sposób humanitarny i wykorzystujemy je do celów badań naukowych tylko wtedy, gdy nie istnieje naukowo uzasadniona alternatywa.

19 Składki charytatywne i wolontariat

Jesteśmy agentami pozytywnych zmian w poprawie globalnej opieki zdrowotnej, promowaniu edukacji i rozwiązywaniu krytycznych problemów społecznych poprzez przedsięwzięcia charytatywne i wsparcie dla wolontariatu pracowników.

20 Ochrona prywatności i danych

Zbieramy i przetwarzamy dane osobowe zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami, zapewniamy pełną przejrzystość, podczas zbierania owych informacji, a także w jaki sposób będziemy je wykorzystywać, zarządzać nimi i chronić. Korzystanie z powierzonych nam danych osobowych ogranicza się wyłącznie do celów, dla których zostały one zebrane, oraz w ramach odpowiedniej zgody.

21 Zgodne, etyczne i odpowiedzialne wykorzystanie sztucznej inteligencji

Zobowiązujemy się do etycznego, odpowiedzialnego i zgodnego ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa oraz standardami korporacyjnymi wykorzystywania sztucznej inteligencji.

Prawa autorskie © 2026 Merck & Co., Inc.,
Rahway, NJ, USA i jej podmioty stowarzyszone.
Wszelkie prawa zastrzeżone.