

Johnson & Johnson

Bedrijfsgedragscode

Maak Ons Credo waar en ken onze Code

Ons Credo

Wij geloven dat wij in de eerste plaats verantwoordelijk zijn voor patiënten, artsen en verpleegkundigen, voor de ouders en voor iedereen die onze producten en diensten gebruikt. Alles wat wij doen om aan hun behoeften tegemoet te komen, moet van hoge kwaliteit zijn. Wij moeten er voortdurend naar streven om meerwaarde te creëren, onze kosten te verminderen en redelijke prijzen te handhaven. Orders moeten snel en feilloos worden uitgevoerd. Onze zakelijke partners moeten de gelegenheid hebben een redelijke winst te maken.

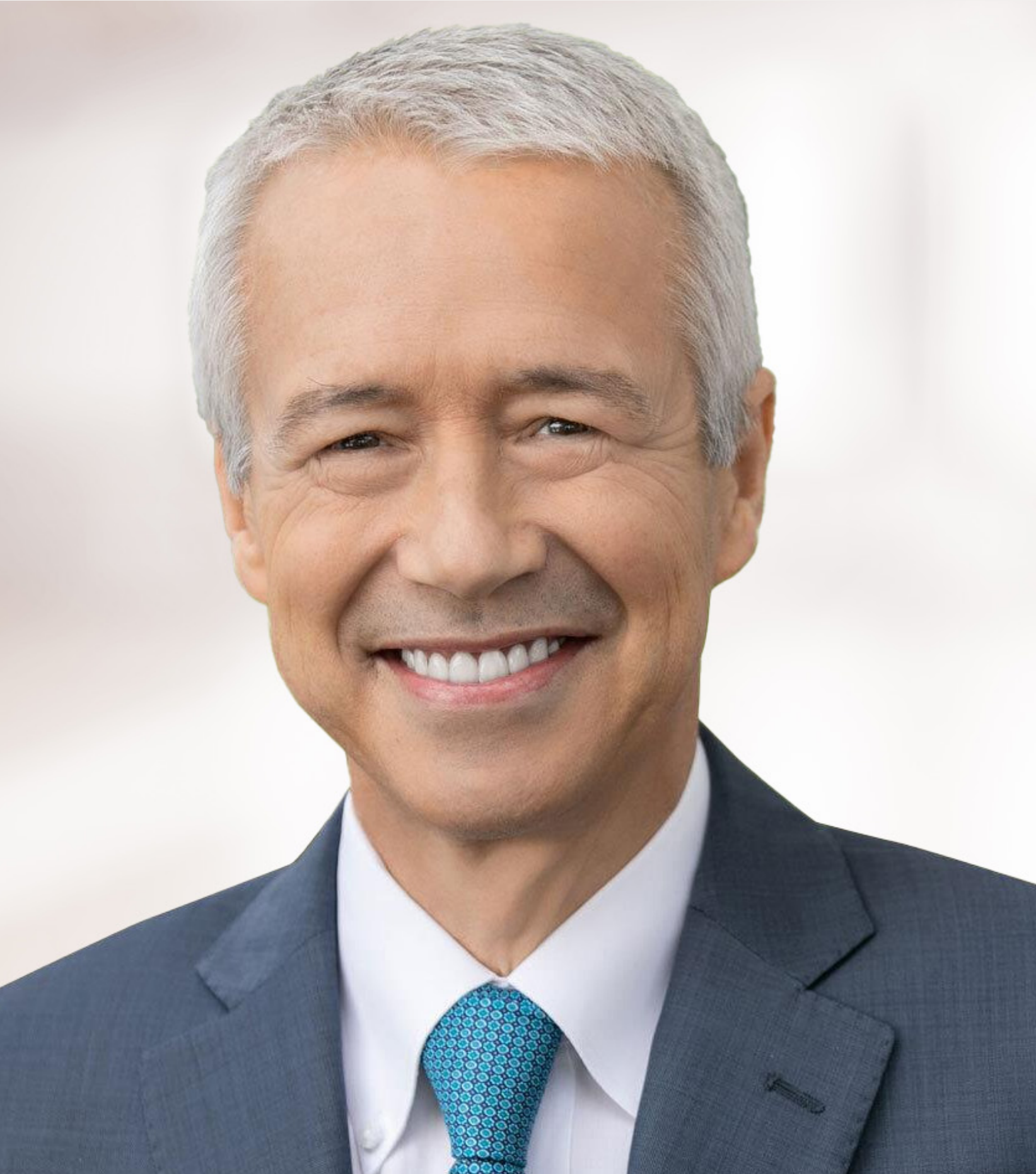
Wij zijn verantwoordelijk voor onze medewerkers, over de hele wereld. Wij moeten zorgen voor een inclusieve werkomgeving waarin iedere persoon als individu moet worden behandeld. Wij moeten hun diversiteit respecteren, ze in hun waarde laten en hun verdiensten erkennen. Zij moeten in hun werk een gevoel van zekerheid, voldoening en zingeving hebben. De verloning moet goed en passend zijn en de arbeidsomstandigheden moeten hygiënisch, ordelijk en veilig zijn. Wij moeten de gezondheid en het welzijn van onze medewerkers stimuleren en ze in de gelegenheid stellen te voldoen aan hun gezins- en andere persoonlijke verantwoordelijkheden. Medewerkers moeten zich vrij voelen om suggesties en klachten kenbaar te maken. Er moeten gelijke kansen zijn op werk, ontwikkeling en promotie voor iedereen die daarvoor in aanmerking komt. Wij moeten zeer bewaamde leidinggevendenden aanstellen, die rechtvaardig en ethisch dienen te handelen.

Wij zijn verantwoordelijk voor de gemeenschappen waarin wij leven en werken, en voor de hele wereldgemeenschap. Wij moeten de gezondheid van mensen bevorderen door ons waar mogelijk in te zetten voor betere toegang tot en betere kwaliteit van de zorg. Wij moeten goede leden van deze gemeenschap zijn, welzijnsprojecten, de gezondheidszorg en het onderwijs ondersteunen en ons rechtmatig deel aan belastingen betalen. Wij moeten de eigendommen die wij mogen gebruiken, in goede staat houden en het milieu met zijn natuurlijke rijkdommen beschermen.

Tot slot zijn wij verantwoordelijk voor onze aandeelhouders. Het bedrijf moet een gezonde winst maken. Wij moeten experimenteren met nieuwe ideeën, aan onderzoek blijven doen, vernieuwende programma's ontwikkelen, investeren in de toekomst en de gevolgen van onze vergissingen dragen. Wij moeten investeren in nieuwe apparatuur en bedrijfsmiddelen en nieuwe producten en diensten lanceren. Er moeten reserves worden opgebouwd voor ongunstige tijden. Als wij zo handelen, zullen onze aandeelhouders een eerlijk rendement realiseren.

Johnson&Johnson

Ons gedrag, Ons Credo, onze toekomst



Een brief van Joaquin Duato

De gezondheidszorg verandert in een drastisch tempo. Aangedreven door wetenschap en technologie zal de gezondheidszorg in dit decennium meer vooruitgang boeken dan in de afgelopen eeuw. Deze snelheid biedt Johnson & Johnson de mogelijkheid en de verantwoordelijkheid, om op een ethische, compliant manier door deze veranderingen heen te navigeren.

Als toonaangevend wereldwijd bedrijf houden wij gelijke tred met de technologische vooruitgang door ervoor te zorgen dat ons personeelbestand en de personen en bedrijven die namens ons zaken doen, zijn toegerust om de juiste beslissingen te nemen en de juiste acties te ondernemen. Onze Bedrijfsgedragscode vormt de basis voor ons beleid, onze procedures en richtlijnen door onszelf en onze bedrijfspraktijken aan de hoogste normen te houden. Onze Code beschrijft ook onze verantwoordelijkheid om mensen eerlijk te behandelen, een gezonde werkomgeving te bieden en met de hoogste integriteit te handelen.

Dit alles is gebaseerd op Ons Credo: een reeks waarden die onze werknemers al meer dan 80 jaar elke dag inspireert om de behoeften en het welzijn van de mensen die wij van dienst zijn op de eerste plaats te zetten.

Samen zijn Ons Credo en onze Bedrijfsgedragscode van cruciaal belang om Johnson & Johnson in staat te stellen om onze missie van het verbeteren van de gezondheid voor de mensheid te vervullen.

Ik ben er trots op dat ik leiding mag geven aan een wereldwijd bedrijf dat ernaar streeft om als voorbeeld te dienen voor ethische bedrijven. Ons voortdurende succes hangt af van alle werknemers over de hele wereld, op alle niveaus, in alle markten waar we actief zijn, die het juiste doen voor de patiënten die we dienen. Daarom hebben alle werknemers de verantwoordelijkheid om onze Bedrijfsgedragscode te lezen, te erkennen en na te leven.

Deze niet-aflatende betrokkenheid van ethisch en compliant leiderschap is hoe Johnson & Johnson de toekomst van de gezondheidszorg voor onze patiënten en partners nog vele jaren zal verbeteren.

A handwritten signature in black ink that reads "Joaquin".

Joaquin Duato

Voorzitter en Chief Executive Officer

Inhouds- opgave

Inleiding

Inleiding

Wat is de Bedrijfsgedragscode van Johnson & Johnson?

De waarden en principes die in Ons Credo worden beschreven, dienen als ons kompas; de Bedrijfsgedragscode van Johnson & Johnson ('Code') is de routekaart die ons helpt om op koers te blijven met deze waarden.

De Code geeft aan welke basisvereisten worden gesteld aan zakelijk gedrag en dient als basis voor het beleid, de procedures en richtlijnen van ons Bedrijf, met aanvullende richtlijnen over het gedrag dat we verwachten.

Waarom hebben we een Code en waarom moeten we deze volgen?

Om te kunnen blijven werken en onze reputatie te behouden als een bedrijf dat de behoeften van de mensen die wij overal ter wereld van dienst zijn op de eerste plaats zet, moeten we allemaal onze Code leren kennen, begrijpen en naleven.

Bij het naleven van onze Code gaat het om het creëren van een open en eerlijke omgeving, waarin we op legale en integere wijze ons beste werk kunnen verrichten. En we kunnen trots zijn op hoe we onze uitdagingen overwinnen en onze successen behalen.

Wanneer we ons bewust worden van een overtreding van de Code, het bedrijfsbeleid of de wet, zullen we actie ondernemen om het probleem aan te pakken en deze in de toekomst te voorkomen. Afhankelijk van de omstandigheden kunnen corrigerende en preventieve stappen bestaan uit: training, advies, verbeterde controles en disciplinaire maatregelen, met inbegrip van de beëindiging van het dienstverband.

U hebt de verantwoordelijkheid om u uit te spreken wanneer u zich in een situatie bevindt of op de hoogte bent van een situatie waarvan u denkt dat deze de Code, het bedrijfsbeleid of de wet overtreedt of dit hiertoe kan leiden.

Onze [escalatieprocedure](#) vereist dat elke werknemer een mogelijk ernstige overtreding van ons beleid, wetten of andere zaken die tot zorgen kunnen baren direct meldt aan de Chief Audit Executive van Johnson & Johnson, hetzij mondeling, schriftelijk of per e-mail via chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Wie moeten de Code volgen?

Alle werknemers van de Johnson & Johnson Family of Companies moeten de Bedrijfsgedragscode, het beleid van het Bedrijf en de wetten waaraan onze activiteiten zijn onderworpen, begrijpen en naleven. Samen met Ons Credo en andere bedrijfsbeleidslijnen, helpt de Code ons om de juiste beslissingen te nemen en de juiste acties te ondernemen, ongeacht waar we werken of het soort werk dat we doen.

Wij geloven dat elke werknemer een leider is, ongeacht zijn of haar verantwoordelijkheden, titel of functie. Door onze Code te volgen, dient ieder van ons als rolmodel voor onze collega's, zakenpartners, klanten en anderen die ons elke dag in actie zien.

People managers hebben extra verantwoordelijkheden om in elk opzicht een positief rolmodel te zijn en om werknemers te helpen de Code te lezen, te begrijpen en toe te passen.

Personen en bedrijven die namens ons zakendoen, moeten ook onze Bedrijfsgedragscode volgen, naast andere relevante beleidsregels van het Bedrijf. Toepasselijke bepalingen van deze Code moeten worden opgenomen in de contracten van externe leveranciers, fabrikanten, aannemers, verkopers en distributeurs die zaken doen namens de Johnson & Johnson Family of Companies.

De juiste beslissing nemen

Stel de volgende vragen wanneer u voor een moeilijke beslissing staat over zakelijk gedrag:



Is het gedrag een overtreding van de Bedrijfsgedragscode van Johnson & Johnson, het bedrijfsbeleid of de wet?



Is het gedrag in strijd met de verantwoordelijkheden van Ons Credo?



Zal het gedrag onethisch overkomen bij betrokkenen buiten ons Bedrijf?



Kan het gedrag mijn reputatie of de reputatie van Johnson & Johnson schaden?

als het antwoord op een van deze vragen 'ja' is, kunt u op de volgende pagina lezen waar u terecht kunt voor advies en begeleiding.

Waar kan ik terecht voor advies en hulp met betrekking tot onze Code?

Wij beschikken over processen, richtlijnen en procedures om u te helpen deze Code, het bedrijfsbeleid en de wet na te leven.

Profiteer van de uitgebreide mogelijkheden, middelen en expertise die wereldwijd binnen Johnson & Johnson aanwezig zijn, waaronder de volgende:

- ➔ **Managers en senior leiderschap** in uw organisatie zijn beschikbaar om vragen te beantwoorden en zijn over het algemeen op de hoogte van de bedrijfsrichtlijnen die van toepassing zijn op de bedrijfsactiviteiten in uw organisatie.
- ➔ **Human Resources/Global Services** kan uitleg geven over en vragen beantwoorden over werkgelegenheidsbeleid, arbeidsvoorwaarden en problemen op de werkplek.
- ➔ **De Global Legal Organization** kan helpen bij het uitleggen en interpreteren van de Code en kan richtlijnen geven over hoe u namens Johnson & Johnson zaken kunt doen in naleving met de wet.
- ➔ **Privacy** kan informatie en advies geven over de privacy en bescherming van persoonlijke gegevens van onze betrokkenen.
- ➔ **Gezondheidszorgcompliance** kan advies en begeleiding bieden bij onze interacties met zorgverleners, zorginstellingen, overheidsfunctionarissen, inkoopinstellingen van de overheid en tussenpersonen van derden.
- ➔ **Kwaliteit en compliance/Medische veiligheid/Milieuhygiëne en -veiligheid** kan uitleg geven over en vragen beantwoorden over de kwaliteit, veiligheid, werkzaamheid en compliance met de regelgeving van onze producten en toeleveringsketenprocessen, inclusief milieu, gezondheid en veiligheid.

- ➔ **Wereldwijde beveiliging/Informatiebeveiliging en risicobeheer** beschermen de werknemers, bedrijfsmiddelen, computersystemen en gegevens van de Johnson & Johnson Family of Companies over de hele wereld. Neem contact op met de plaatselijke beveiliging als er een onmiddellijk gevaar of bedreiging op de werkplek is.
- ➔ **Integriteitslijn voor Ons Credo** (ourcredointegrityline.com) is 24 uur per dag, 7 dagen per week beschikbaar. De integriteitslijn is onafhankelijk, veilig en vertrouwelijk. Dit is een kanaal waar iedereen (met inbegrip van werknemers, bedrijfspartners, klanten, consumenten en anderen) mogelijke schendingen kan melden die betrekking hebben op onze Bedrijfsgedragscode, ander bedrijfsbeleid of toepasselijke wet- en regelgeving in de landen waar we actief zijn.
- ➔ **Escalatieprocedure van Johnson & Johnson** beschrijft de escalatieprocedure die vereist dat elke werknemer een mogelijk ernstige overtreding van ons beleid, wetten of andere zorgwekkende zaken direct aan de Chief Audit Executive van Johnson & Johnson meldt, hetzij mondeling, schriftelijk of per e-mail via chiefauditexecutive@its.jnj.com.



De verantwoordelijkheid van iedere werknemer

Om te voldoen aan de verantwoordelijkheden van Ons Credo en om onze cultuur en reputatie in stand te houden en te verbeteren, vertrouwen wij erop dat onze werknemers de Code naleven. Als u denkt dat er een overtreding van de Code is, of als u denkt dat een activiteit of gedrag tot een overtreding zou kunnen leiden, dan is het uw verantwoordelijkheid om dit te melden.

Door vragen te stellen en problemen te melden, doet u het juiste en helpt u ons Bedrijf om wangedrag te stoppen of te voorkomen.

Of u nu anoniem rapporteert of uw naam geeft: u moet zoveel mogelijk details geven zodat het probleem grondig en snel kan worden aangepakt. Bovendien hebt u de verantwoordelijkheid om mee te werken aan een onderzoek.

Ons bedrijf tolereert geen vergelding tegen iemand die een kwestie in het kader van deze Code naar voren brengt of meewerkt aan een onderzoek.

Wij nemen geen vergeldingsmaatregelen.

Tegen elke werknemer die zich schuldig maakt aan dergelijke vergeldingsacties, worden disciplinaire maatregelen genomen, waaronder beëindiging van het dienstverband.

De verantwoordelijkheid van iedere manager

Als people manager hebt u een speciale en belangrijke verantwoordelijkheid om het goede voorbeeld te geven en te handelen in overeenstemming met onze Code. Door de juiste toon en het juiste gedrag te tonen, inspireren managers alle werknemers om aan onze normen te voldoen.

Hier volgen belangrijke richtlijnen die u moet volgen:

- ➔ Gedraag u als een rolmodel en toon ethisch gedrag bij de uitvoering van uw taken.
- ➔ Neem objectieve zakelijke beslissingen.
- ➔ Neem de Code minstens één keer per jaar door met uw werknemers.
- ➔ Help werknemers de Code en het bedrijfsbeleid te begrijpen en wijs hen op bronnen die hen helpen de Code elke dag na te leven.
- ➔ Zorg ervoor dat werknemers op de hoogte zijn van, en goed opgeleid zijn in, de relevante wetten, voorschriften en bedrijfsbeleidslijnen die van toepassing zijn op de bedrijfsactiviteiten waarbij zij namens het bedrijf zijn betrokken.
- ➔ Creëer een omgeving die ethisch gedrag stimuleert en mogelijk maakt, waar werknemers zich op hun gemak voelen om hun mond open te doen zonder bang te hoeven zijn voor vergelding.
- ➔ Neem elke bezorgdheid van een werknemer die de Code in gevaar brengt serieus en bepaal of de kwestie moet worden geëscaleerd. Als dit het geval is of als u twijfelt, [escaleer de kwestie](#) dan zo snel mogelijk.
- ➔ Neem corrigerende of preventieve maatregelen wanneer iemand de Code overtreedt.
- ➔ Ondersteun elk onderzoek volledig.

Vraag advies
wanneer u twijfelt
of baat zou kunnen
hebben bij een
extra perspectief.



Hoe wij zakelijk handelen

„Wij geloven dat wij in de eerste plaats verantwoordelijk zijn voor patiënten, artsen en verpleegkundigen, voor de ouders en voor iedereen die onze producten en diensten gebruikt.”

Hoe wij zakelijk handelen

De plicht van iedere werknemer

Elke werknemer is verantwoordelijk voor het kennen en naleven van de relevante wetten, voorschriften en bedrijfsbeleidslijnen en -procedures die van toepassing zijn op de bedrijfsactiviteiten waarbij de werknemer is betrokken.

Ontwikkeling, goedkeuring, productie, verkoop en marketing van farmaceutische producten en medische technologieën en diensten

Ons Credo stelt dat alles wat we doen van hoge kwaliteit moet zijn om te voldoen aan de behoeften van patiënten, artsen, verpleegkundigen, moeders, vaders en alle anderen die onze producten en diensten gebruiken. Deze betrokkenheid strekt zich uit tot alles wat we doen om onze producten en diensten naar de mensen te brengen die ze gebruiken.

Wij streven naar de hoogste normen en het hoogste niveau van integriteit voor elk van deze bedrijfsactiviteiten door:

- Aan de wetten, normen en voorschriften te voldoen die op onze producten en processen van toepassing zijn (zoals kwaliteitsvoorschriften en -normen);
- Het naleven van ethische, wetenschappelijke en klinische normen en het naleven van alle wetten en voorschriften bij alle onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten wereldwijd;
- Voor de veiligheid van patiënten en vrijwilligers te zorgen die deelnemen aan klinische onderzoeken, hun vertrouwelijkheid te beschermen en te voldoen aan de wetgeving op het gebied van privacy en gegevensbescherming;
- Te voldoen aan de wetten en voorschriften die betrekking hebben op het verkrijgen van toestemming om onze producten op de markt te brengen, en interactie met regelgevende instanties en andere overheidsfunctionarissen;
- Het naleven van de toepasselijke productie-, verpakkings-, distributie- en exportwetgeving, de toepasselijke wetten en voorschriften op het gebied van handelssancties en andere specifieke voorschriften voor onze branche, evenals het naleven van de wetten en voorschriften in de landen waar we zakendoen;
- Gelijke tred te houden met de veranderende omgeving waarin onze werknemers zich bevinden en de nodige begeleiding te bieden om de waarden van Ons Credo te ondersteunen;
- Alle wet- en regelgeving na te leven met betrekking tot de promotie, marketing en verkoop van onze producten, inclusief ervoor te zorgen dat wat we zeggen, waarheidsgetrouw, niet misleidend en in overeenstemming is met de wettelijke goedkeuringen voor onze producten;
- Te voldoen aan de wetten met betrekking tot productkwaliteit en -veiligheid, consequent en proactief toezicht te houden op de veiligheid, kwaliteit en prestaties van onze producten, en te voldoen aan alle vereisten voor het melden van ongewenste voorvallen en klachten over productkwaliteit.

Elke werknemer moet zich uitspreken als hij/zij van mening is dat ons bedrijf een wet of voorschrift niet naleeft.



Hoe moet ik reageren?

V: Een verkoopdirecteur van een concurrerend bedrijf heeft contact met mij opgenomen om de prijs van onze respectievelijke producten te bespreken.

A: U mag nooit een discussie aangaan met concurrenten over de prijs van onze producten of andere eigendomsinformatie. Als u een telefoontje van een concurrent krijgt of als iemand die u niet kent u benadert om over de prijs te praten, maak dan duidelijk dat u de prijs van onze producten niet met concurrenten bespreekt. Beëindig het gesprek beleefd en meld het incident bij de Global Legal Organization.





Wat moet ik doen?

V: Een chirurg heeft me verteld dat een distributeur die onze producten verkoopt, de chirurg heeft uitgenodigd voor een golfweekend in een resort. De chirurg vraagt of de uitnodiging gepast is omdat deze van onze distributeur afkomstig is en niet van Johnson & Johnson.

A: Distributeurs, verkoopvertegenwoordigers en andere derden die namens het bedrijf handelen, mogen geen activiteiten uitvoeren die verboden zouden zijn als ze rechtstreeks door een werknemer van de Johnson & Johnson Family of Companies zouden worden gedaan. U dient onmiddellijk uw manager, de Global Legal Organization of Health Care Compliance te informeren over wat u te weten bent gekomen over het gedrag van de distributeur.

Anticorruptie- en anti-omkopingswetten

Johnson & Johnson neemt een sterk standpunt in tegen corruptie en omkoping in overeenstemming met de anti-omkopings- en anticorruptiewetten die in veel landen over de hele wereld bestaan. Wij eisen hetzelfde van onze zakelijke partners. Wij verbieden ten strengste steekpenningen, frauduleus gedrag, smeergeld, illegale betalingen en elk ander aanbod van zaken van waarde die ongepaste invloed kunnen hebben op of een ongepast voordeel kunnen opleveren voor een overheidsfunctionaris, zorgverlener of klant.

Wij sluiten een breed scala aan wetenschappelijke, educatieve, verkoop-, promotie- en marketingovereenkomsten met zowel openbare als particuliere entiteiten en personen, waaronder professionals uit de gezondheidszorg. Wij werken ook samen met regelgevende overheidsinstanties, niet-overheidsorganisaties en inspectie-instanties. Het is onze plicht om ons te houden aan lokale en internationaal geldende wetten en ethische normen die omkoping en corruptie verbieden, en om ongepaste beïnvloeding van de medische beslissingen van professionals in de gezondheidszorg en de aankoopbeslissingen van de entiteiten die onze producten en diensten kopen, te vermijden. Waardeoverdrachten aan derden moeten plaatsvinden tegen een eerlijke marktwaarde voor verleende diensten en er moet een legitieme behoefte zijn aan de goederen en diensten. Subsidies en donaties mogen alleen worden verstrekt als Johnson & Johnson er niets van waarde voor terugkrijgt.

Raadpleeg voor aanvullend advies onze [Health Care Compliance Global Framework](#), [U.S. Regulatory Guidance Documents](#) en [Health Care Business Integrity Guide](#) (die wereldwijd van toepassing zijn), met richtlijnen voor [ethische verkoop- en marketingpraktijken](#).

Waar en met wie we zakendoen kan variëren, maar onze aanpak is consistent:

- ➔ Wij behandelen zakenpartners, concurrenten, besluitvormers en andere betrokkenen met respect.
- ➔ Wij streven ernaar om met derden samen te werken die ook hoge ethische normen in hun bedrijfspraktijken hanteren.

Voor vragen over compliance in de gezondheidszorg kunt u contact opnemen met de Health Care Compliance Organization. U kunt ook aanvullende informatie vinden op onze website [ESG-beleidslijnen en -standpunten](#), waaronder ons [standpunt ten aanzien van anticorruptie](#) en [standpunt over ethiek en compliance](#).

Antitrust- en mededingingswetten

Antitrust- en mededingingswetten bevorderen eerlijke concurrentie en beschermen consumenten tegen oneerlijke handelspraktijken. Deze wetten hebben vaak betrekking op illegale afspraken tussen bedrijven, zoals prijsafspraken. Deze wetten verbieden ook eenzijdige bedrijfspraktijken die de concurrentie beperken, zoals afbraakprijzen.

Wij leven alle toepasselijke antitrust- en mededingingswetten volledig na. Wij zijn verantwoordelijk voor een eerlijke omgang met klanten, leveranciers, concurrenten en andere derden. We moeten wettige overeenkomsten sluiten met concurrenten en ons niet inlaten met zakelijke praktijken die misbruik kunnen maken van onze marktpositie. Neem voor vragen over antitrust- en mededingingswetten contact op met de Global Legal Organization.

Naleving van wereldwijde handelsregels: antiboycot- en handelssanctiewetgeving

Als wereldwijde leverancier van producten en diensten voor de gezondheidszorg werken wij met leveranciers op verschillende markten en zijn wij verplicht om toepasselijke lokale, regionale en internationale handelswetten, regels en voorschriften na te leven, met inbegrip van handelssancties en import- en exportbeperkingen die door overheden wereldwijd worden opgelegd. Gezien het dynamische en complexe geopolitieke landschap en de veranderende handelsbeperkingen die regeringen wereldwijd invoeren, is het van cruciaal belang dat we onze wereldwijde handelsverplichtingen nakomen. Naarmate de externe omgeving evolueert, zal ook onze manier van werken evolueren. Voor vragen over grensoverschrijdende transacties kunt u contact opnemen met Global Trade Compliance, Health Care Compliance of de Global Legal Organization.

Mensenrechten

Op basis van de waarden van Ons Credo streven wij ernaar om de mensenrechten te respecteren en te bevorderen in al onze activiteiten, via onze zakelijke relaties en in onze gemeenschappen, van de mensen die onze producten ontwikkelen, produceren en distribueren tot de artsen, verpleegkundigen en patiënten die wij van dienst zijn.

Onze aanpak is gebaseerd op internationaal erkende mensenrechtennormen, waaronder de richtlijnen van de Verenigde Naties voor bedrijven en mensenrechten, en wordt uiteengezet in het [standpunt over mensenrechten](#) van Johnson & Johnson. Alle werknemers moeten op de hoogte zijn van het standpunt en de relevante richtlijnen en beleidsregels naleven die erin worden genoemd.



Betalingen uit 'derde landen'

Er mogen geen betalingen van welke aard dan ook worden gedaan aan een derde partij in een ander land dan het land waar de verkoop is gedaan of de diensten zijn verleend, of waar de distributeur, verkoopagent of dienstverlener een substantiële vestiging heeft. Neem voor vragen over betalingen uit 'derde landen' contact op met de Finance of Global Legal Organization.

Politieke activiteit

Johnson & Johnson zet zich in voor maatschappelijk verantwoord ondernemen en betrokkenheid bij de gemeenschap. Onze politieke belangenbehartiging en politieke bijdragen worden gedaan in overeenstemming met de wetten van de rechtsgebieden waar we deze activiteiten uitvoeren.

Wij respecteren het recht van werknemers om deel te nemen aan politieke activiteiten om politieke groeperingen, overheidsfunctionarissen of kandidaten te ondersteunen. Dergelijke activiteiten, met inbegrip van het optreden als openbaar ambtenaar, moeten vrijwillig zijn en in de eigen tijd van de werknemer worden uitgevoerd, op eigen kosten en mogen niet in strijd zijn met de verantwoordelijkheden van de persoon ten opzichte van het Bedrijf. Het moet duidelijk zijn dat de werknemer onafhankelijk handelt en niet als vertegenwoordiger van het Bedrijf.

Politieke activiteiten door het Bedrijf, met inbegrip van politieke bijdragen en politieke belangenbehartiging, evenals andere belangenbehartiging van overheidsfunctionarissen, worden gereguleerd door de wetten van de vele landen waar Johnson & Johnson zakendoet. Als zodanig moeten interacties (alle politieke en lobbyactiviteiten en bijeenkomsten) met overheidsfunctionarissen, politieke en andere belangenbehartiging door werknemers ten opzichte van overheidsfunctionarissen en politieke bijdragen door bedrijfsleiders in sommige landen worden gecoördineerd en afgestemd met [wereldwijde overheidszaken en beleid](#).



Wat als?

V: Een vriend van mij stelt zich kandidaat voor een politieke functie. Kan ik haar helpen met de campagne?

A: Ja, uw vrijwillige ondersteuning is uw persoonlijke beslissing. U mag echter in geen geval middelen van Johnson & Johnson gebruiken, zoals werkuren, telefoons, e-mails, benodigdheden, de bedrijfsnaam of uw bedrijfstitel, om de campagne te bevorderen.

Openbare aanbestedingen

Overheden zijn belangrijke klanten voor de Johnson & Johnson Family of Companies. In veel landen zijn overheidsinstanties, zoals door de overheid beheerde ziekenhuizen, onderworpen aan plaatselijke wetgeving die bepalen hoe zij producten en diensten inkopen. Als leverancier van producten zijn wij ook verplicht om deze wetten na te leven. Er mogen geen ongepaste pogingen tot beïnvloeding of ongepaste overdrachten van waarde aan overheden of overheidsfunctionarissen plaatsvinden.

Werknemers die zijn betrokken bij aanbestedingsprocessen of deze aanbieden om onze producten en diensten onder een contractuele overeenkomst aan een overheidsinstantie te leveren, moeten de regels voor openbare aanbestedingen begrijpen en naleven. Deze regels kunnen complex zijn, maar zijn van cruciaal belang voor onze bedrijfsvoering. De Global Legal Organization kan advies geven over deze regels.

Eerlijke inkoop

Ons Bedrijf koopt veel goederen en diensten in die nodig zijn om ons werk te ondersteunen. Bij het doen van deze en andere aankopen moeten wij ons onpartijdig opstellen tegenover verkopers, leveranciers en andere dienstverleners. Werknemers zijn verplicht om het [aanbestedings-](#) en inkoopbeleid van het Bedrijf te volgen.

Zie het gedeelte Belangenverstrengeling van de Code voor verdere richtlijnen over het aannemen van geschenken en entertainment van, en het hebben van persoonlijke relaties met, verkopers, leveranciers en dienstverleners.

Wet- en regelgeving op het gebied van duurzaamheid en milieu

Ons Credo stelt dat we zorgzaam moeten omgaan met wat ons is toevertrouwd en tevens het milieu en de natuurlijke rijkdommen moeten beschermen. Op basis van Ons Credo streven wij er voortdurend naar om de milieuoetadruk van onze activiteiten, onze producten en onze waardeketen te verbeteren en tegelijkertijd de milieurisico's te beheersen. Werknemers moeten zich houden aan de bedrijfsbrede normen en beleidslijnen, [en de milieuwet- en regelgeving kennen en naleven](#) die betrekking heeft op hun specifieke werk, faciliteiten en de producten die wij op de markt brengen.

Wij zijn verantwoordelijk tegenover de gemeenschappen waarin we leven en werken, en ook tegenover de hele wereldgemeenschap.

Dierenwelzijn

Het is onze ethische en wettelijke verantwoordelijkheid om te zorgen voor een ethische en humane behandeling van dieren die zijn betrokken bij biomedisch onderzoek om de veiligheid en het welzijn van patiënten te bevorderen. Johnson & Johnson heeft zich al tientallen jaren verbonden aan de 3V-principes: het vervangen, verminderen en verfijnen van onderzoek op dieren. Wij zijn voorstander van het gebruik van alternatieven waarbij geen dieren worden gebruikt wanneer dat mogelijk is en wanneer een alternatief waarbij geen dieren worden gebruikt niet haalbaar is, zijn onze normen voor dierverzorging en selectie van in vivo wetenschappelijke modellen bedoeld om te voldoen aan alle toepasselijke voorschriften of deze te overtreffen.

Privacy

Wij verzamelen en bewaren tijdens het zakendoen persoonlijke informatie over werknemers, zakenpartners, patiënten, professionals in de gezondheidszorg, consumenten, zorgverleners en anderen. Deze informatie omvat onder andere contactgegevens, geboortedatum, financiële en medische gegevens. Wanneer wij persoonlijke gegevens verzamelen en verwerken, doen wij dit conform de toepasselijke wetten en het [privacy- en gegevensbeschermingsbeleid van het Bedrijf](#).

Persoonlijke informatie mag alleen worden verzameld voor legitieme zakelijke doeleinden, mag alleen worden gedeeld met degenen die toegang hebben, mag alleen worden beschermd in overeenstemming met het beveiligingsbeleid en mag alleen worden bewaard zolang dat nodig is. Wij moeten er ook voor zorgen dat derden met toegang tot persoonlijke gegevens contractueel zijn verplicht om deze te beschermen in overeenstemming met de toepasselijke normen voor gegevensbeveiliging.



Wist u dat?

De Global Legal Organization is beschikbaar om training en advies te geven om onze bedrijven en werknemers te helpen de wet- en regelgeving in de landen waarin wij zakendoen, te begrijpen en na te leven.

U vindt [uitgebreide beleidslijnen](#) over belangrijke onderwerpen die in de Code aan bod komen in het [Johnson & Johnson Law Center](#).

Eerlijke behandeling van werknemers

„Wij zijn verantwoordelijk voor onze medewerkers, over de hele wereld.”

Eerlijke behandeling van werknemers

Ons personeelsbestand betrekken

Bij Johnson & Johnson geloven we in de kracht van mensen en hechten we waarde aan een wereldwijd diverse, rechtvaardige en inclusieve cultuur, geworteld in het ethische gedrag, respect en integriteit die inherent zijn aan Ons Credo. Als we handelen met de hoogste integriteit, leven we de waarden van Ons Credo na en laten we zien dat we echt geven om de mensen die we van dienst zijn en respect hebben voor de mensen met wie we werken. Een betrokken, goed presterend, gezond en divers personeelsbestand zal de uitdagingen en behoeften van onze patiënten, klanten, professionals in de gezondheidszorg en gemeenschappen beter begrijpen en aanpakken.



Discriminatieverbod en het voorkomen van intimidatie en pesten

Werknemers moeten eerlijk worden behandeld en worden gerespecteerd voor onze bijdragen. Ons Bedrijf biedt gelijke kansen voor werkgelegenheid. Wij bieden redelijke accommodatie voor personen met een handicap en personen met behoeften die verband houden met hun religieuze overtuiging of praktijk. Wij baseren arbeidsgerelateerde besluiten op verdienste en houden rekening met kwalificaties, vaardigheden en prestaties. Wij tolereren geen discriminatie op basis van niet-werkgerelateerde persoonlijke kenmerken, zoals leeftijd, geslacht, ras, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, genderidentiteit, nationale afkomst of religieuze overtuigingen of op basis van lidmaatschap van een vakbond of vakbondsactiviteit. We tolereren ook geen pesterijen of intimidatie van welke aard dan ook.

Deze bepalingen zijn van toepassing op interacties met werknemers, klanten, contractanten, leveranciers en sollicitanten, en alle andere interacties, waarbij werknemers de Johnson & Johnson Family of Companies vertegenwoordigen.

Veilige en gezonde werkomgeving

Bij Johnson & Johnson zetten we ons in voor een veilige en gezonde werkplek voor alle werknemers, aannemers en bezoekers die in onze faciliteiten en gebouwen werken of deze bezoeken.

Alle werknemers en bezoekers zijn verantwoordelijk voor het prioriteren van gezondheid en veiligheid. Ze moeten:

- ➔ Onmiddellijk onveilige omstandigheden, ongevallen of incidenten aan supervisors en hosts melden.
- ➔ Aan het beleid, de normen en procedures van het Bedrijf voldoen met betrekking tot gezondheid en veiligheid op de werkplek, of aan plaatselijke wet- en regelgeving met betrekking tot gezondheid en veiligheid op de werkplek, als deze hogere zorg vereisen.

Kinderarbeid, mensenhandel en illegale, onrechtmatige of gedwongen arbeid hebben geen plaats in onze activiteiten of in de activiteiten van onze leveranciers of andere externe leveranciers van de Johnson & Johnson Family of Companies. Naast de naleving van lokale wetten en voorschriften, beschikt Johnson & Johnson over beleidslijnen die het gebruik van dwangarbeid of verplichte arbeid bij de productie van onze producten en productonderdelen verbieden. Externe leveranciers moeten onze Verantwoordelijkheidsnormen voor leveranciers volgen, die richtlijnen bevatten over ethiek, arbeid, tewerkstelling en respect voor mensenrechten, evenals over de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van hun werknemers.



Wat moet ik doen?

V: Mijn team ligt achter op schema bij het afronden van een project en onze werkmaatschappij rekent erop dat we de deadline halen. We hebben manieren gevonden om het doel te bereiken door een paar veiligheidsprocedures over te slaan. Als we voorzichtig zijn, is het dan in orde om het proces te versnellen om aan de zakelijke afspraak te voldoen?

A: Er zijn veiligheidsprocedures om u veilig te houden en om de integriteit van onze producten en de gezondheid van de gebruikers te beschermen. Het negeren van veiligheidsprocedures is niet toegestaan. Bespreek met uw manager een plan om het werk veilig en volgens de regels uit te voeren.

Gebruik van sociale media en mobiele applicaties

Sociale media omvatten alle digitale communicatiekanalen waarmee personen inhoud kunnen creëren en delen, en opmerkingen kunnen plaatsen.

Werknemers moeten alle beleidsregels van het Bedrijf naleven bij hun gebruik van sociale media en gerelateerde inhoud en middelen van het Bedrijf. Ons beleid is van toepassing op communicatie in verband met functieverantwoordelijkheden en op persoonlijke communicatie die van invloed kan zijn op het Bedrijf. Bij persoonlijke activiteiten op sociale media dienen werknemers respectvol te zijn en te beseffen dat hun gedrag invloed kan hebben op de manier waarop anderen ons zien en waar wij als Bedrijf voor staan.

Is dit aanvaardbaar?

V: Een collega heeft een beledigende, seksueel getinte opmerking over mij op zijn persoonlijke socialemediapagina geplaatst. Mag mijn collega dat doen?

A: Nee. Het gebruik van online media door werknemers moet voldoen aan het bedrijfsbeleid, waaronder het beleid van het Bedrijf inzake intimidatie.

Werknemers mogen inhoud die het Bedrijf beschikbaar heeft gesteld openbaar met hun online netwerk delen. Wanneer ze over het Bedrijf en/of onze producten en diensten spreken, moeten werknemers transparant zijn en hun relatie met het Bedrijf bekendmaken, zoals door het gebruik van de hashtag #Mijnbedrijf, zich bewust zijn van meldingsverplichtingen, waaronder meldingsprocedures voor ongewenste voorvallen en het beschermen van vertrouwelijke informatie van Johnson & Johnson. Werknemers moeten zich bewust zijn van de inhoud die ze maken, delen en plaatsen, en onthouden dat het internet openbaar is. Gebruik altijd uw gezond verstand wanneer u sociale media gebruikt. Wees u bewust van het verschil tussen sociale communicatie en zakelijke communicatie, aangezien de meeste socialemediaplatforms en mobiele applicaties niet zijn goedgekeurd voor zakelijke communicatie tussen collega's of tussen interne en externe betrokkenen.

Het [Werknemersbeleid voor digitale betrokkenheid](#) en het [Beleid inzake mobiele berichten](#) bevatten het volledige beleid van ons Bedrijf met betrekking tot online activiteiten van werknemers en het gebruik van toepassingen voor mobiele berichtenuitwisseling.



Een controlelijst van uw verantwoordelijkheden

- De Bedrijfsgedragscode naleven
- Inclusief zijn
- Uw collega's met waardigheid en respect behandelen
- Veilig op het werk zijn en help anderen hetzelfde te doen
- Melding maken van mensen die onze Code overtreden, ongeacht de positie van de persoon in het bedrijf en ongeacht of de persoon een leverancier, klant of uitzendkracht is
- Hulp vragen als u vragen hebt

Financiële integriteit en bescherming van onze bedrijfsmiddelen

*„Tot slot zijn wij verantwoordelijk voor
onze aandeelhouders.”*

Financiële integriteit en bescherming van onze bedrijfsmiddelen

Nauwkeurigheid van bedrijfsrecords en openbare rapporten

Johnson & Johnson is een beursgenoteerd bedrijf dat in veel landen zakendoet. In al onze handelingen moeten wij nauwkeurige boeken en bescheiden bijhouden die de integriteit van de financiële verslaglegging van het Bedrijf handhaven, de interne besluitvorming ondersteunen en onze reputatie bij betrokkenen versterken.

Wetten vereisen dat wij eerlijk en nauwkeurig zijn in onze financiële administratie, zodat deze een juiste weergave is van onze zakelijke transacties. Daarnaast zijn wij verplicht om een adequaat systeem van interne boekhoudcontroles te ontwikkelen en in stand te houden. Veel mensen vertrouwen erop dat wij financiële informatie waarheidsgetrouw, volledig en tijdig rapporteren, zoals regelgevende overheidsinstanties, beoordelingsbureaus en institutionele en particuliere beleggers.

Onnauwkeurige financiële verslaglegging kan het vertrouwen van aandeelhouders ondermijnen, onze reputatie beïnvloeden en het Bedrijf blootstellen aan boetes en straffen.

Hieronder vindt u voorbeelden van hoe wij financiële integriteit in onze werkprocessen integreren:

- Wij verkopen en kopen producten en diensten op basis van kwaliteit, prijs en service; nooit op basis van het geven of ontvangen van betalingen, geschenken, entertainment of gunsten, of op basis van andere relaties met de leverancier.
- Wij boeken verkopen en uitgaven tijdens de juiste boekhoudperiode in overeenstemming met algemeen aanvaarde boekhoudprincipes.
- Wij verbieden het gebruik van bedrijfsfondsen, -middelen of -informatie voor illegale doeleinden, waaronder het kopen van privileges of speciale voordelen door middel van steekpenningen, illegale politieke bijdragen of andere illegale betalingen. Wij vermelden en registreren alle fondsen en bedrijfsmiddelen in de juiste rapportageperiode.
- Wij houden de boeken en bescheiden van het bedrijf nauwkeurig bij en maken geen valse of kunstmatige boekingen om welke reden dan ook.

Hier zijn een paar regels om rekening mee te houden:

- Volg altijd [het inkoop- en aanbestedingsbeleid van het Bedrijf](#). Als u niet zeker weet wat het beleid is, vraag het dan aan uw manager.
- Zorg ervoor dat, zoals vereist, alle betalingen of het gebruik van fondsen van het Bedrijf worden gecontroleerd en goedgekeurd door de juiste manager. Houd u bij het indienen van zakelijke uitgaven aan de beleidslijnen inzake [Reizen en entertainment](#) en [Compliance en bedrijfsintegriteit in de gezondheidszorg](#) van het Bedrijf.
- Beschrijf alle betalingsverzoeken duidelijk en nauwkeurig en zorg voor ondersteunende documentatie; gebruik de opbrengsten alleen voor het aangevraagde en goedgekeurde doel.



Is dit aanvaardbaar?

V: We hebben een grote factuur van een leverancier ontvangen voor geleverde diensten. Mijn manager heeft mij gevraagd om deze factuur 'in de wacht te zetten' tot volgend kwartaal, zodat we onze financiële doelen voor dit kwartaal kunnen halen. Wat moet ik doen?

A: Van alle werknemers wordt verwacht dat zij ethisch en conform gedrag vertonen met de hoogste mate van integriteit, zoals vastgelegd in Ons Credo en onze Bedrijfsgedragscode. Wij vermelden en registreren alle fondsen en bedrijfsmiddelen in de juiste rapportageperiode. Inkomsten en uitgaven moeten in de juiste boekhoudperiode worden gerapporteerd. In dit geval, als de goederen en/of diensten zijn ontvangen, moet de uitgave worden geboekt. U moet de factuur niet 'in de wacht zetten', maar samenwerken met uw financiële partner om deze verplichting op de juiste manier na te komen. Als uw manager of een andere werknemer u vraagt om iets te doen wat illegaal of tegen het beleid is, bespreek uw zorgen dan met uw manager of ander senior leiderschap in uw organisatie, Health Care Compliance, de Global Legal Organization of door contact op te nemen via de [integriteitslijn voor Ons Credo](#).



Gebruik van bedrijfsmiddelen

Wij vertrouwen op bedrijfsmiddelen om ons dagelijkse werkzaamheden te ondersteunen. Computers, mobiele apparaten, IT-hardware en -software, voertuigen, faciliteiten, machines, grondstoffen, inventaris, intellectueel eigendom, voorraden, gegevens en andere bedrijfsmiddelen zijn aan onze zorg toevertrouwd en mogen alleen worden gebruikt voor wettige, gepaste redenen. We moeten ook de nodige stappen ondernemen om deze bedrijfsmiddelen te beschermen. Bij het werken met bedrijfsinformatie of technologische hulpmiddelen (zoals laptops, e-mail, apps, databases, enz.), mogen werknemers alleen door J&J goedgekeurde software en toepassingen downloaden en gebruiken op bedrijfsmiddelen, complexe wachtwoorden maken die niet gemakkelijk kunnen worden achterhaald en nooit wachtwoorden delen. Bedrijfsinformatie mag niet worden opgeslagen op niet-goedgekeurde internet- of clouddiensten of op niet-goedgekeurde apparaten die mogelijk niet zijn beveiligd en toegankelijk zijn voor onbevoegden.



Wat moet ik doen?

V: Ik ga op vakantie en wil me volledig loskoppelen. Is het goed als ik mijn laptop achterlaat bij mijn administratief assistent om namens mij goedkeuringen in de verschillende bedrijfssystemen af te handelen? Ik vertrouw deze persoon volledig, dus ik vind het niet erg om mijn wachtwoord te delen.

A: Nee. Werknemers mogen nooit hun persoonlijke wachtwoord aan iemand anders geven. Met sommige systemen kunt u bepaalde acties aan anderen delegeren; andere systemen escaleren kwesties naar uw manager in geval van afwezigheid. Als u deze controles omzeilt, ondermijnt u de beveiliging van onze systemen, ontloopt u uw eigen verantwoordelijkheden en brengt u uw assistent in een positie waarin hij of zij ook het bedrijfsbeleid overtreedt.

Intellectueel eigendom en vertrouwelijke bedrijfsinformatie

Het intellectueel eigendom en de vertrouwelijke informatie van het Bedrijf zijn onvervangbare bedrijfsmiddelen. We moeten het gebruik van deze waardevolle bedrijfsmiddelen beveiligen en beschermen.

Intellectueel eigendom omvat auteursrechten, octrooien, handelsmerken, product- en verpakkingsontwerpen, merknamen en logo's, onderzoek en ontwikkeling, uitvindingen en handelsgeheimen.

We moeten te allen tijde voorzorgsmaatregelen nemen om het intellectuele eigendom en de vertrouwelijke bedrijfsinformatie van het Bedrijf te beschermen. We moeten vermijden om over dergelijke informatie te praten of deze te delen op openbare plaatsen, zoals liften, luchthavens en restaurants. Daarnaast moet vertrouwelijke bedrijfsinformatie worden opgeslagen op geautoriseerde of beheerde apparaten en alleen op een veilige manier en naar geautoriseerde zakelijke partners buiten het Bedrijf worden verzonden met behulp van goedgekeurde tools.

Ieder vermoeden van diefstal van intellectueel eigendom of onbevoegde onthulling van, of toegang tot, onze bedrijfsinformatie moet onmiddellijk worden gemeld aan uw manager of aan J&J Information Security & Risk Management, Global Security of de Global Legal Organization.

Voorbeelden van vertrouwelijke bedrijfsinformatie

- ✓ Gedetailleerde verkoopinformatie
- ✓ Zakelijke prestatiedoelen
- ✓ Productstrategieën
- ✓ Nieuwe productinformatie
- ✓ Aankondigingen van personeel
- ✓ Informatie over overnames en afstotingen
- ✓ Productieprocessen en apparatuurontwerpen
- ✓ Onderzoeksprioriteiten en gefaseerde resultaten
- ✓ Klinische onderzoeksgegevens, gezondheidsdossiers en andere gevoelige persoonlijke informatie
- ✓ Persoonlijke gegevens van werknemers, patiënten, klanten en personen met wie wij contact hebben

Gebruik van generatieve kunstmatige intelligentie

Generatieve kunstmatige intelligentie (GenAI) is een categorie van kunstmatige intelligentie die uitvoer genereert op basis van de gegevens waarop het is getraind. Deze inhoud kan tekst, afbeeldingen, spraak of andere vormen van media bevatten.

GenAI is een opkomend technologisch hulpmiddel dat ongelooflijke mogelijkheden biedt in alle sectoren. Het is echter essentieel om te onthouden dat deze technologie nog in ontwikkeling is en dat we dit terrein op verantwoorde wijze moeten bewandelen, in overeenstemming met [Ons Credo](#).

Alle werknemers, aannemers en leveranciers moeten zich houden aan de [Richtlijnen voor verantwoord gebruik van generatieve AI](#) en mogen GenAI-oplossingen niet gebruiken voor activiteiten die verboden zouden zijn onder bestaand beleid, inclusief, maar niet beperkt tot onze Bedrijfsgedragscode, [Bedrijfsprivacy](#), [Beleid voor bescherming van informatiemiddelen](#) (IAPP's), [Beleid voor open-source licenties](#) en andere gerelateerde beleidslijnen. Het gebruik van Gen AI-oplossingen moet open en transparant zijn. Elk voorafgaand en toekomstig zakelijk gebruik van GenAI-oplossingen moet worden gerapporteerd door het proces te volgen dat is beschreven in de Richtlijnen voor verantwoordelijk gebruik van generatieve AI. Bovendien moeten de resultaten van GenAI worden beoordeeld en gestaafd aan de hand van bekende risico's, zoals onnauwkeurigheid, vooringenomenheid, verantwoording en schending van opensourcesoftwarelicenties.

Als u vragen hebt of meer advies nodig hebt over dit onderwerp, neem dan contact op met uw vertegenwoordigers van Juridische Zaken, Privacy of Informatiebeveiliging en Risicobeheer.



Waar u hulp kunt krijgen

Werknemers moeten alle beleidsregels van het Bedrijf naleven bij hun gebruik van sociale media en gerelateerde inhoud en middelen van het Bedrijf. Het [Werknemersbeleid voor digitale betrokkenheid](#) en [Beleid inzake mobiele berichten](#) bevatten het volledige beleid van ons Bedrijf met betrekking tot online activiteiten van werknemers en het gebruik van toepassingen voor mobiele berichtenuitwisseling.

Respect voor bedrijfsgeheimen en vertrouwelijke informatie

Wij respecteren de bedrijfsgeheimen en vertrouwelijke informatie van andere bedrijven en personen. Wij verzamelen informatie over onze concurrenten uit het publieke domein en staan niet toe dat hun eigendomsinformatie ongepast wordt verzameld.

Om informatie over een concurrent te verzamelen, gaan we op zoek naar openbare bronnen, zoals de media, vakliteratuur, het internet, gerechtelijke documenten, regelgevingsdossiers of andere openbare documenten. Wij vermijden in alle omstandigheden gesprekken over gevoelige en vertrouwelijke informatie met werknemers van onze concurrenten, ook op bijeenkomsten van beroepsverenigingen of branchebijeenkomsten. We zijn eerlijk in onze verklaringen aan anderen in de branche en geven nooit een verkeerd beeld van wie we zijn of waar we werken om meer over concurrenten te weten te komen.



Wat moet ik doen?

V: Ik heb dringend geld nodig en wil mijn bedrijfsaandelen verkopen. Maar ik vind het spannend om dat nu te doen, omdat ik weet dat er volgende maand een grote gebeurtenis binnen ons Bedrijf plaatsvindt die niet openbaar is.

A: Voor vragen over de effectenwetgeving en handel met voorkennis, of als u niet zeker weet of u over belangrijke, niet-openbare informatie beschikt, kunt u contact opnemen met AskCorporateSecretary@its.jnj.com.

Compliance met de effectenwetgeving en handel met voorkennis

Volgens de wet zijn wij verplicht om bepaalde belangrijke informatie over ons bedrijf, zoals verkopen, inkomsten, belangrijke overnames/ afsplitsingen, regelgevende zaken en andere belangrijke gebeurtenissen, openbaar te maken. Wanneer wij deze informatie openbaar maken, is het onze verantwoordelijkheid om dit op een volledige, nauwkeurige, tijdige en begrijpelijke manier te doen.

Werknemers kunnen belangrijke informatie over het Bedrijf te weten komen voordat deze wordt vrijgegeven aan het publiek; het is echter de verantwoordelijkheid van iedere werknemer om materiële, niet-openbare informatie vertrouwelijk te houden.

Als werknemers belangrijke informatie hebben die niet openbaar is gemaakt, mogen ze het volgende niet doen:

- Aandelen van Johnson & Johnson of 'put'- of 'call'-opties op aandelen van Johnson & Johnson kopen of verkopen;
- Overdrachten doen naar of aanpassingen maken aan andere beleggingsinstrumenten, waaronder pensioenfondsen;
- Belangrijke, niet-openbare informatie bekendmaken aan familie, vrienden of andere personen buiten het Bedrijf;
- Familie, vrienden of anderen aanbevelen om aandelen van Johnson & Johnson of 'put'- of 'call'-opties op aandelen van Johnson & Johnson te kopen of te verkopen.

Naleving van de effectenwetgeving gaat verder dan ons Bedrijf. Werknemers mogen geen effecten van een ander bedrijf kopen of verkopen met behulp van belangrijke materiële niet-openbare informatie, waarvan zij kennis hebben gekregen tijdens de uitoefening van hun functie of via andere middelen.

Een controlelijst van onze verantwoordelijkheden

- ✓ Onze bedrijfsmiddelen beschermen, waaronder fysieke bedrijfsmiddelen als computers, telefoons, mobiele apparaten, machines, voertuigen, documenten en intellectuele eigendommen, zoals ideeën en uitvindingen
- ✓ Voldoe aan de vereisten voor gegevensbescherming en privacy, en gebruik geen ongeautoriseerde apps of andere kanalen om bedrijfseigen informatie te communiceren
- ✓ Meld onmiddellijk alle zorgen over illegale of onbevoegde activiteiten
- ✓ Accepteer of bied nooit smeergeld of een ongepast geschenk aan
- ✓ Wees eerlijk en nauwkeurig bij het rapporteren van uitgaven, verkopen en andere financiële informatie

Belangenverstrengeling

„Wij zijn verantwoordelijk voor de gemeenschappen waarin wij leven en werken, en voor de hele wereldgemeenschap.”

Belangen- verstremgeling

Wanneer is er sprake van 'belangenverstremgeling'?

Een belangenverstremgeling is een situatie waarin een persoon of organisatie tegenstrijdige, financiële of andere belangen heeft, waarbij het dienen van het ene belang een nadelige invloed zou kunnen hebben op die andere belangen of verantwoordelijkheden.

Er is sprake van een persoonlijke belangenverstremgeling wanneer een persoonlijke relatie of activiteit van invloed zou kunnen zijn op het beoordelingsvermogen en het vermogen om uw werk op een objectieve manier uit te voeren en alle verplichtingen aan een werkgever na te komen. Zelfs de schijn of perceptie van belangenverstremgeling kan ons Bedrijf in gevaar brengen. Als werknemers mogen we nooit toestaan dat verdeelde loyaliteit of persoonlijk gewin of voordeel ons ervan weerhoudt om te doen wat in het beste belang is van ons Bedrijf en de patiënten en consumenten die wij van dienst zijn.

Een organisatorisch belangenconflict kan zich voordoen wanneer entiteiten binnen de Johnson & Johnson Family of Companies tegenstrijdige relaties hebben met entiteiten, zoals overheden, groepen van betalende zorgverleners of individuen binnen deze entiteiten, of zich bezighouden met activiteiten die een voorkeur of vooroordeel ten gunste van het Bedrijf creëren. Er kan zich bijvoorbeeld een conflict of vermeend conflict voordoen wanneer onze bedrijven samenwerken aan de ontwikkeling van producten en

gezondheidszorgsystemen en hun infrastructuur of behandelingsrichtlijnen ondersteunen, terwijl ze ook producten of diensten aan deze entiteiten willen verkopen. Een organisatorische belangenverstremgeling kan zich ook voordoen wanneer een Bedrijf in het bezit is van gevoelige overheidsinformatie en deze informatie gebruikt om een betere offerte voor te bereiden.

Het is niet altijd duidelijk of een activiteit tot belangenverstremgeling leidt. Het is echter de verantwoordelijkheid van elke werknemer om een potentieel conflict, persoonlijk of organisatorisch, bekend te maken. Daarom wordt van werknemers verwacht dat zij mogelijke persoonlijke conflicten of vragen over hoe het beste om te gaan met een situatie waarin een conflict zou kunnen bestaan, bespreken met hun manager of iemand van Human Resources, Health Care Compliance of de Global Legal Organization. Als er sprake is van een conflict of potentieel conflict, moet het gesprek met uw manager worden gemeld en gedocumenteerd in WORKDAY. Dit helpt de werknemer en Johnson & Johnson te beschermen als de situatie ooit ter discussie komt te staan. Organisatorische conflicten moeten worden besproken met Health Care Compliance of de Global Legal Organization.



Is dit een conflict?

V: Gezien de reputatie van Johnson & Johnson in mijn land, is mijn commerciële team gevraagd om advies te geven over de ontwikkeling van lokale behandelingsrichtlijnen. Kunnen we hiermee doorgaan?

A: Dit is een organisatorisch conflict. U dient contact op te nemen met de Global Legal Organization en Worldwide Government Affairs & Policy voor advies over hoe u er het beste voor kunt zorgen dat elke ondersteuning van lokale initiatieven op het gebied van gezondheidsbeleid wordt uitgevoerd met de juiste voorzorgsmaatregelen, voldoet aan de lokale wetten en de perceptie vermijdt dat het beleid in het voordeel van onze producten is.

Denk er goed over na

- Zal deze activiteit of relatie mijn vermogen om gezonde en onbevooroordeelde zakelijke beslissingen te nemen beïnvloeden, of lijken te beïnvloeden, of op een andere manier mijn vermogen om mijn werk te doen, belemmeren?

- Zal ik persoonlijk iets winnen of zal een familielid profiteren van mijn betrokkenheid bij deze activiteit op basis van mijn status als werknemer van de Johnson & Johnson Family of Companies?

- Zal ik bedrijfsmiddelen gebruiken voor persoonlijk gewin?

- Zal mijn deelname ertoe leiden dat ik mijn eigen belangen voorrang geef boven wat het beste is voor het Bedrijf?

- Zal openbaarmaking van de activiteit de reputatie van Johnson & Johnson schaden?

Als u 'ja' hebt geantwoord op een van de bovenstaande vragen, bespreek de situatie dan met uw manager en meld uw belangenverstremgeling via WORKDAY.

Geschenken, entertainment, gastvrijheid, reizen en andere zaken van waarde

Leveranciers, verkopers en anderen die zaken met ons doen, zijn van essentieel belang voor het succes van ons Bedrijf. Om onze relaties met hen eerlijk en objectief te houden, vermijden wij belangenverstrengeling.

Belangenverstrengeling kan zich voordoen wanneer een werknemer geschenken, betalingen, leningen, diensten of enige vorm van beloning vraagt of accepteert van leveranciers, klanten, concurrenten of anderen die zaken willen doen met ons Bedrijf. Werknemers mogen alleen geschenken, entertainment, gastvrijheid, reizen of andere zaken van waarde van leveranciers, verkopers of andere contractanten accepteren als deze bescheiden zijn, geen contant geld of equivalenten daarvan zijn en geen invloed hebben op zakelijke beslissingen.

Onze beleidslijnen inzake [compliance in de gezondheidszorg](#) biedt specifieke richtlijnen voor het aanbieden van geschenken, entertainment, gastvrijheid en soortgelijke voordelen aan professionals in de gezondheidszorg en overheidsfunctionarissen.

Wat is toegestaan?

Als wereldwijd bedrijf werken we in veel verschillende omgevingen waar bepaalde activiteiten een uiting van beleefdheid zijn of een weerspiegeling van maatschappelijke en/of culturele gebruiken. Wij respecteren culturele normen in de mate die mogelijk is onder de plaatselijke wetgeving en voorschriften waaronder wij vallen, maar deze activiteiten mogen niet in strijd zijn met deze Code. Er kunnen momenten zijn waarop we onze reactie op een cultureel gevoelige en doordachte manier moeten aanpassen, vooral als er professionals in de gezondheidszorg of overheidsfunctionarissen bij zijn betrokken.

Gebruikelijke activiteiten omvatten bescheiden vormen van gastvrijheid, zoals lunches of diners, en incidentele geschenken van minimale waarde, die geen invloed hebben op klinische of zakelijke beslissingen. Hoewel het moeilijk is om 'gebruikelijk' of 'bescheiden' te definiëren, kunt u het beste

uw gezond verstand gebruiken. Als u iets wordt aangeboden dat meer dan een nominale waarde heeft, moet u met uw manager overleggen. U moet activiteiten vermijden die buitensporig zijn of regelmatig voorkomen. Als de actie er bijvoorbeeld toe leidt dat een belangeloze derde denkt dat het geschenk of de dienst uw beoordelingsvermogen heeft beïnvloed, dan is het buitensporig en moet het worden geweigerd.

Hier zijn enkele dingen die u moet overwegen als een verkoper een geschenk aanbiedt:

- ➔ Is het geschenk 'bescheiden' of 'gebruikelijk'?
- ➔ Heeft het geschenk een meer dan nominale waarde?
- ➔ Geeft de verkoper regelmatig geschenken?
- ➔ Zou het geschenk de objectiviteit van het bedrijf kunnen beïnvloeden?

Werknemers mogen persoonlijke leningen afsluiten bij financiële instellingen die zakendoen met het Bedrijf, zolang de leningen worden verstrekt op basis van de huidige tarieven en voorwaarden. Dezelfde regel geldt wanneer werknemers producten of diensten van onze leveranciers kopen. Transacties moeten zijn gebaseerd op dezelfde voorwaarden die aan elk lid van het publiek worden aangeboden, behalve zoals beschreven in verschillende werknemersvoordeelprogramma's.

Onthoud dat het niet melden van een mogelijke belangenverstrengeling een schending van onze Code is. Bij twijfel moet u uw manager om advies vragen.

Is dit een conflict?

Een leverancier heeft me een cadeaumannet met snoep gestuurd. Kan ik deze accepteren?

- ➔ U kunt kleine geschenken van bescheiden waarde accepteren. Als het geschenk echter van dusdanige aard is dat een derde partij zou kunnen denken dat het geschenk uw besluitvorming kan beïnvloeden of verstoren, gebruik dan uw gezonde verstand om te beslissen of u het aanvaardt en overleg met uw manager.

Ons team onderhandelt met een gezondheidsstelsel van de overheid over de dekking en vergoeding van medicijnen en heeft vernomen dat onze organisatie voor onderzoek en ontwikkeling (O&O) een topkandidaat is voor een grote overheidssubsidie om een innovatief onderzoeks- en ontwikkelingsprogramma vooruit te helpen. Mag ik deze subsidie noemen in mijn onderhandeling, om te benadrukken dat ons bedrijf veel banden en een sterke relatie met de overheid heeft?

- ➔ Nee. U moet de onderhandelingen over medicijndekking en vergoeding gescheiden houden van wat de O&O-organisatie nastreeft. Het kan echter zijn vereist dat u de verschillende relaties in uw offerte vermeldt, samen met de stappen die zijn genomen om mogelijke organisatorische belangenverstrengeling te beperken. Belangenverstrengeling kan een aanzienlijke negatieve invloed hebben op de reputatie en de effectiviteit van Johnson & Johnson en op onze producten en diensten.

Kan ik een klant uitnodigen om een week in mijn vakantiehuis door te brengen?

- ➔ Het is over het algemeen ongepast om iets van meer dan bescheiden waarde aan te bieden aan een klant, distributeur of verkoper. Als u echter een nauwe persoonlijke relatie met die persoon hebt, kan dit onder bepaalde voorwaarden aanvaardbaar zijn. Bespreek de situatie met uw manager. U moet de uitkomst van het gesprek met uw manager schriftelijk vastleggen als is besloten dat uw aanbod toelaatbaar is en u besluit verder te gaan.

Een van mijn vrienden van de universiteit heeft een marktonderzoeksbureau. Hij heeft me een zeer interessante presentatie gegeven voor een project voor Johnson & Johnson tegen een zeer lage prijs. Is het toegestaan dat ik hem de opdracht geef?

- ➔ Zelfs als de uitgaven beperkt zijn, moeten we ervoor zorgen dat de uiteindelijke beslissing is gebaseerd op objectieve criteria. U moet uw relatie en de omstandigheden aan uw manager bekendmaken. Als het Bedrijf besluit om met hem in zee te gaan, dient u het resultaat van de bespreking met uw manager schriftelijk te documenteren, ook via e-mail, en de stappen te schetsen die zijn genomen om mogelijke verstrengeling te beperken.

Persoonlijke investeringen, transacties en externe zakelijke belangen

Wij weten dat financiële gezondheid belangrijk is voor onze werknemers en hun gezinnen. Soms willen werknemers bedrijfsinvesteringen doen of een extra baan aannemen om financiële zekerheid op te bouwen. Werknemers moeten echter mogelijke belangenverstremgeling vermijden, waaronder het vermijden van activiteiten die hun vermogen om gezonde en onbevooroordeelde zakelijke beslissingen te nemen, beïnvloeden of lijken te beïnvloeden, bedrijfsmiddelen, waaronder tijd, gebruiken voor persoonlijk voordeel of het voordeel van een andere partij, of anderszins hun vermogen om hun werk te doen belemmeren.

Te vermijden gebieden

- ✓ Het gebruik van bedrijfsmiddelen, hetzij fysiek of intellectueel, voor persoonlijk gewin
- ✓ Diensten verlenen aan een concurrent, leverancier, voorgestelde leverancier of klant als werknemer, directeur, functionaris, partner, agent of consultant
- ✓ Activiteiten die een zakelijke transactie tussen het Bedrijf en een andere entiteit beïnvloeden of proberen te beïnvloeden, waarin een werknemer een direct of indirect financieel belang heeft of optreedt als directeur, functionaris, werknemer, partner, agent of consultant
- ✓ De aan- of verkoop van aandelen van een ander bedrijf met behulp van niet-openbare informatie die u via uw werk hebt verkregen

Familieleden en hechte persoonlijke relaties

Relaties met familieleden en goede vrienden kunnen onze beslissingen beïnvloeden. Het is belangrijk om voorzichtig te zijn met zakelijke bedrijfsbeslissingen waarbij nauwe persoonlijke relaties zijn betrokken.

Om belangenverstremgeling te voorkomen, moeten werknemers:

- ➔ Toezicht houden op of deelname aan het aannemen of promoveren van een familielid vermijden.
- ➔ Het bekleden van een functie met toegang tot of invloed op prestatiebeoordelingen, salarisinformatie of andere vertrouwelijke informatie over een familielid vermijden.

Deze situaties moeten ook worden vermeden in verband met een andere werknemer of een toekomstige werknemer met wie men een nauwe persoonlijke relatie buiten het Bedrijf heeft.

Als een van deze situaties zich voordoet, moet een werknemer zijn of haar manager op de hoogte stellen van de relatie. De manager beoordeelt de situatie, overlegt, indien nodig, met het management en kan besluiten om een van de werknemers over te plaatsen naar een andere beschikbare functie waar geen conflict bestaat.

Een nauwe persoonlijke relatie is een relatie met een familielid of een andere persoon waarmee u een nauwe band hebt en die uw objectiviteit bij het nemen van zakelijke beslissingen zou kunnen schaden.



Is dit een conflict?

Mijn familie heeft een eigendomsbelang in een groeiend distributiebedrijf. Ik wil graag toestemming geven voor het gebruik van deze distributeur voor een bedrijf van Johnson & Johnson, omdat ik voor een zeer goede deal kan zorgen. Als ik mijn manager vertel over het belang van mijn familie in het bedrijf, is het dan toegestaan om het distributiebedrijf in te huren?

- ➔ Het is toegestaan om de distributeur kennis te laten maken met ons bedrijf. U moet de relaties van uw familie en uzelf met de distributeur volledig onthullen en u vervolgens terugtrekken uit het besluitvormingsproces en het beheer van het project. De uiteindelijke beslissing moet onafhankelijk worden genomen door een senior leidinggevende in het bedrijf zonder uw betrokkenheid, en u mag de uitkomst van de beslissing op geen enkele manier proberen te beïnvloeden.

Mijn zwager zou perfect geschikt zijn voor een nieuwe vacature in marketing. Kan ik hem aannemen zonder sollicitatiegesprek of sollicitatieprocedure?

- ➔ Nee. U kunt hem doorverwijzen, maar hij moet de normale sollicitatieprocedure doorlopen. Bovendien moet u zich terugtrekken uit het besluitvormingsproces en mag u op geen enkele manier proberen de uitkomst van de beslissing te beïnvloeden.

Externe bestuursfuncties

Lid zijn van externe besturen kan belangenverstremgeling met zich meebrengen en moet worden bekendgemaakt en besproken met uw manager. Voordat u lid wordt van een raad van bestuur, is het belangrijk dat u uw wettelijke verantwoordelijkheden begrijpt en banden vermijdt die afleiding en belangenverstremgeling met zich mee kunnen brengen. Ons [beleid voor externe bestuursfuncties](#) geeft aanvullende richtlijnen.

Wees op de hoogte van de drie B's



Bekendmaken



Bespreken



Besluiten

Bekendmaking is de sleutel. Als u te maken krijgt met een grijs gebied en niet zeker weet of een activiteit een belangenverstremgeling inhoudt, praat dan met uw manager, leidinggevende of iemand die wordt genoemd in het gedeelte '[Waar kunt u terecht voor advies en begeleiding met betrekking tot onze Code](#)' over uw zorgen.



Waar kan ik terecht voor advies en hulp met betrekking tot onze Code?

Hoewel onze Code voorbeelden van belangenverstremgeling geeft, is het onmogelijk om elke situatie te definiëren. Als u een belangenverstremgeling hebt of niet zeker weet of u een belangenverstremgeling hebt, bent u verplicht om details over de verstremgeling te verstrekken aan uw manager en/of zijn of haar manager, of aan uw zakenpartner van Human Resources of Global Legal Organization. Ga naar het gedeelte Belangenverstremgeling in WORKDAY om mogelijke belangenverstremgeling aan te geven.

Bedrijfsgedragscode

Maak Ons Credo waar en ken onze Code

Johnson & Johnson

Dit is de huidige versie van de Bedrijfsgedragscode van Johnson & Johnson, bijgewerkt in 2024, en deze vervangt alle eerdere versies.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2024