

Johnson & Johnson

# Pedoman Perilaku Bisnis

Hidup sesuai Credo Kita, kenali Pedoman kita

## Keyakinan Kami

Kami percaya bahwa tanggung jawab kami yang pertama adalah terhadap para pasien, dokter, dan perawat, terhadap para ibu dan ayah, dan terhadap semua orang yang menggunakan produk dan layanan kami. Dalam memenuhi kebutuhan mereka, segala sesuatu yang kami lakukan harus bermutu tinggi. Kami harus terus-menerus berusaha untuk memberikan nilai, mengurangi biaya-biaya kami, dan mempertahankan harga yang sewajarnya. Permintaan para pelanggan harus dilayani dengan segera dan akurat. Mitra bisnis kami harus memiliki kesempatan untuk memperoleh keuntungan yang layak.

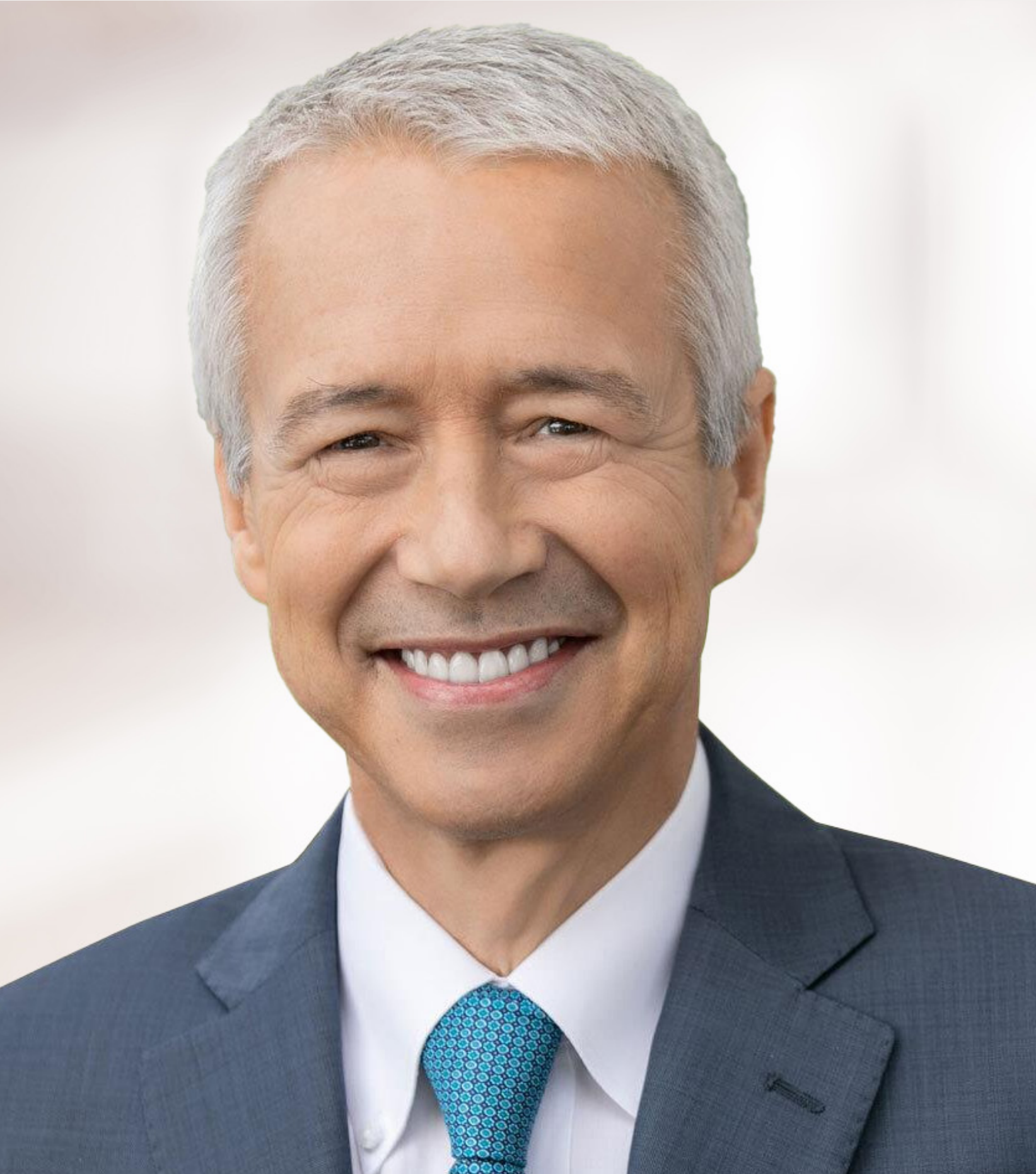
Kami bertanggung jawab terhadap para karyawan yang bekerja dengan kami di seluruh pelosok dunia. Kami harus menyediakan lingkungan kerja inklusif yang menghargai setiap orang sebagai individu. Kami harus menghormati keberagaman dan harga diri mereka serta menghargai jasa mereka. Mereka harus memiliki rasa aman, kepuasan, dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Kompensasi harus wajar dan layak serta lingkungan kerja bersih, rapi dan aman. Kami harus mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan serta membantu mereka untuk memenuhi tanggung jawab keluarga maupun pribadi. Karyawan harus merasa bebas menyampaikan saran dan keluhan mereka. Harus ada kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan, mengembangkan diri dan kesempatan untuk maju bagi mereka yang berpotensi dan memenuhi syarat. Kami harus mempunyai pemimpin yang sangat kompeten dan cakap serta tindakan mereka haruslah adii dan berpegang teguh pada kode etik.

Kami bertanggung jawab terhadap masyarakat di sekitar tempat kami berada dan bekerja serta terhadap masyarakat dunia. Kami harus membantu orang menjadi lebih sehat dengan mendukung akses dan perawatan yang lebih baik di lebih banyak tempat di dunia. Kami harus menjadi warga negara yang baik – mendukung gerakan yang baik dan tindakan amai, perbaikan kesehatan dan pendidikan, dan memenuhi kewajiban pajak kami. Kami harus memelihara dengan baik segala properti dan alat yang kami pergunakan serta melindungi lingkungan dan sumber daya alam.

Tanggung jawab kami yang terakhir adalah terhadap para pemegang saham kami. Bisnis harus menghasilkan keuntungan yang layak. Kami harus bereksperimen dengan ide dan gagasan-gagasan baru. Riset harus terus dikerjakan, program inovatif dikembangkan, investasi dilakukan untuk masa depan, dan kesalahan dipertanggungjawabkan. Peralatan baru harus dibeli, fasilitas-fasilitas baru disediakan, produk-produk baru diluncurkan. Cadangan harus disediakan untuk dipergunakan pada saat dibutuhkan. Ketika kami bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip ini, maka para pemegang saham akan dapat memperoleh imbalan yang wajar.

**Johnson&Johnson**

# Perilaku kita, Credo Kita, masa depan kita



## Surat dari Joaquin Duato

Pelayanan kesehatan terus berubah dengan sangat cepat. Dengan dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi, pelayanan kesehatan akan makin maju dalam dekade ini dibandingkan dekade sebelumnya. Kecepatan perubahan ini memberi Johnson & Johnson peluang sekaligus tanggung jawab untuk beradaptasi dengan cara yang etis dan patuh terhadap peraturan.

Sebagai perusahaan global terkemuka, kita terus mengikuti perkembangan teknologi dengan memastikan bahwa tenaga kerja kita dan individu serta perusahaan yang menjalankan bisnis atas nama kita diberikan pedoman untuk membuat keputusan yang tepat dan mengambil tindakan yang sesuai. Pedoman Perilaku Bisnis memberikan landasan bagi kebijakan, prosedur, dan pedoman dengan memegang teguh standar tertinggi dalam praktik bisnis kita. Pedoman ini juga menguraikan tanggung jawab kita untuk memperlakukan orang lain secara adil, menyediakan lingkungan kerja yang sehat, dan bertindak dengan integritas tertinggi.

Semua ini didasarkan pada Credo Kita, yaitu sekumpulan nilai yang selama lebih dari 80 tahun telah menginspirasi karyawan setiap hari untuk mengutamakan kebutuhan dan kesejahteraan orang-orang yang kita layani.

*Kombinasi keduanya, Credo Kita dan Pedoman Perilaku Bisnis, sangat penting dalam memungkinkan Johnson & Johnson memenuhi misi untuk meningkatkan kesehatan umat manusia.*

Saya bangga memimpin perusahaan global yang berupaya untuk menjadi panutan bagi bisnis yang beretika. Keberlanjutan keberhasilan kita bergantung pada komitmen semua karyawan di seluruh dunia, di semua tingkatan, di semua pasar tempat kita beroperasi untuk melakukan hal yang tepat bagi pasien yang kita layani. Oleh karena itu, semua karyawan bertanggung jawab untuk membaca, memahami, dan mematuhi Pedoman Perilaku Bisnis.

Komitmen yang teguh terhadap perilaku kepemimpinan yang beretika dan patuh adalah cara Johnson & Johnson mengubah masa depan pelayanan kesehatan bagi pasien serta mitra pada tahun-tahun mendatang.

*Joaquin*

**Joaquin Duato**

Ketua Dewan dan Chief Executive Officer

# Daftar Isi

---

---

---

# Pendahuluan

# Pendahuluan

## Apa itu Pedoman Perilaku Bisnis Johnson & Johnson?

Nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang diuraikan dalam Credo Kita berfungsi sebagai pedoman arah; Pedoman Perilaku Bisnis Johnson & Johnson ("Pedoman") adalah panduan yang membantu kita untuk tetap berada di jalur yang benar sesuai dengan nilai-nilai ini.

Pedoman ini menetapkan persyaratan dasar perilaku bisnis dan menjadi fondasi bagi semua kebijakan, prosedur, dan pedoman Perusahaan kita, yang semuanya menyediakan panduan tambahan tentang perilaku yang diharapkan.

## Mengapa kita memiliki Pedoman, dan mengapa kita harus mematuhi?

Untuk terus beroperasi dan mempertahankan reputasi kita sebagai perusahaan yang mengutamakan kebutuhan orang-orang yang kita layani di seluruh dunia, kita semua harus mempelajari, memahami, dan mematuhi Pedoman ini.

Mematuhi Pedoman berarti menciptakan lingkungan yang terbuka dan jujur tempat kita dapat mencapai hasil kerja terbaik sesuai dengan hukum dan secara berintegritas. Selain itu, kita dapat merasa bangga dengan cara kita mengatasi tantangan dan meraih kesuksesan.

Kapan pun kita mengetahui adanya pelanggaran terhadap Pedoman ini, kebijakan Perusahaan, atau hukum, kita akan bertindak untuk mengatasi masalah tersebut dan mencegah kejadian serupa di masa mendatang. Bergantung pada situasinya, langkah-langkah perbaikan dan pencegahan dapat mencakup pelatihan, konseling, peningkatan kontrol, serta tindakan disiplin hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja.

Anda berkewajiban untuk melapor jika berada dalam situasi atau mengetahui situasi yang Anda yakini dapat melanggar atau dapat mengarah ke pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku Bisnis, kebijakan Perusahaan, atau hukum.

Prosedur Eskalasi kita mewajibkan setiap karyawan untuk melaporkan potensi pelanggaran serius terhadap kebijakan, hukum, atau masalah lain yang menjadi perhatian Perusahaan secara langsung kepada Chief Audit Executive Johnson & Johnson, baik secara lisan maupun tertulis, termasuk melalui email via [chiefauditexecutive@its.jnj.com](mailto:chiefauditexecutive@its.jnj.com).

## Siapa yang harus mematuhi Pedoman ini?

Semua karyawan Johnson & Johnson Family of Companies diwajibkan untuk memahami dan mematuhi Pedoman Perilaku Bisnis, kebijakan Perusahaan, dan undang-undang yang mengatur aktivitas kita. Bersama dengan Credo Kita dan berbagai kebijakan Perusahaan lainnya, Pedoman ini membantu kita membuat keputusan yang tepat dan mengambil tindakan yang benar, di mana pun kita bekerja atau apa pun jenis pekerjaan yang kita lakukan.

Perusahaan percaya bahwa setiap karyawan adalah pemimpin, terlepas dari tanggung jawab pekerjaan, jabatan, atau fungsi yang dimilikinya. Dengan mematuhi Pedoman, masing-masing dari kita berperan sebagai teladan bagi rekan kerja, mitra bisnis, pelanggan, dan pihak lain yang melihat kita bertindak setiap hari.

Manajer personalia memiliki tanggung jawab tambahan untuk menjadi teladan yang positif dalam segala hal dan membantu karyawan meninjau, memahami, dan menerapkan Pedoman ini.

Individu dan perusahaan yang menjalankan bisnis atas nama kita juga harus mengikuti Pedoman Perilaku Bisnis ini, di samping kebijakan Perusahaan terkait lainnya. Ketentuan yang berlaku dari Pedoman ini harus disertakan dalam kontrak dengan pemasok, manufaktur, kontraktor, vendor, dan distributor pihak ketiga yang menjalankan bisnis atas nama Johnson & Johnson Family of Companies.

## Cara membuat keputusan yang tepat

Ketika dihadapkan pada keputusan yang sulit mengenai perilaku bisnis, ajukan pertanyaan-pertanyaan berikut ini:



Apakah tindakan tersebut merupakan pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku Bisnis Johnson & Johnson, kebijakan Perusahaan, atau hukum?



Apakah perilaku tersebut bertentangan dengan tanggung jawab Credo Kita?



Apakah perilaku tersebut akan tampak tidak etis bagi para pemangku kepentingan di luar Perusahaan kita?



Apakah tindakan tersebut dapat membahayakan reputasi saya atau reputasi Johnson & Johnson?

Jika jawaban dari pertanyaan-pertanyaan ini adalah "YA", lihat halaman berikutnya untuk mengetahui ke mana Anda dapat meminta saran dan panduan.

## Ke mana saya dapat meminta saran dan panduan tentang Pedoman ini?

Perusahaan memiliki proses, panduan, dan prosedur untuk membantu Anda mematuhi Pedoman, kebijakan Perusahaan, dan hukum.

**Manfaatkan beragam kapabilitas, sumber daya, dan keahlian yang ada secara global di Johnson & Johnson, termasuk berikut ini:**

- ➔ **Para manajer dan pimpinan senior** di organisasi Anda siap untuk menjawab pertanyaan dan secara umum memahami pedoman Perusahaan yang berlaku dalam kegiatan bisnis di organisasi.
  - ➔ **Sumber Daya Manusia/Layanan Global** dapat menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai kebijakan ketenagakerjaan, tunjangan, dan masalah-masalah di tempat kerja.
  - ➔ **Organisasi Hukum Global** dapat membantu menjelaskan dan menafsirkan Pedoman ini serta dapat memberikan panduan tentang cara menjalankan bisnis atas nama Johnson & Johnson yang sesuai dengan hukum.
  - ➔ **Privasi** dapat memberikan informasi dan saran mengenai privasi dan perlindungan informasi pribadi para pemangku kepentingan.
  - ➔ **Kepatuhan Layanan Kesehatan** dapat memberikan saran dan panduan mengenai interaksi dengan para profesional layanan kesehatan, entitas layanan kesehatan, pejabat pemerintah, entitas pembelian pemerintah, dan perantara pihak ketiga.
  - ➔ **Kualitas & Kepatuhan/Keselamatan Medis/Kesehatan & Keselamatan Lingkungan** dapat menjelaskan dan menjawab pertanyaan tentang kualitas, keselamatan, efikasi, dan kepatuhan terhadap peraturan dari produk dan proses rantai pasokan, termasuk lingkungan, kesehatan, dan keselamatan.
- ➔ **Keamanan Global/Keamanan Informasi & Manajemen Risiko** melindungi karyawan, aset, sistem komputasi, dan catatan Johnson & Johnson Family of Companies di seluruh dunia. Hubungi pihak keamanan setempat jika terdapat bahaya atau ancaman di tempat kerja.
  - ➔ **Saluran Integritas Credo Kita ([ourcredointegrityline.com](https://ourcredointegrityline.com))** tersedia selama 24 jam setiap hari. Saluran ini independen, aman, dan rahasia. Saluran ini menyediakan kanal bagi siapa pun (termasuk karyawan, mitra bisnis, pelanggan, konsumen, dan pihak lain) untuk melaporkan potensi pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku Bisnis, kebijakan lain perusahaan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tempat perusahaan kita beroperasi.
  - ➔ **Prosedur Eskalasi Johnson & Johnson** menetapkan prosedur eskalasi yang mewajibkan setiap karyawan untuk melaporkan potensi pelanggaran serius terhadap kebijakan, undang-undang, atau masalah lain yang menjadi perhatian Perusahaan secara langsung kepada Chief Audit Executive Johnson & Johnson, baik secara lisan maupun tertulis, termasuk melalui email via [chiefauditexecutive@its.jnj.com](mailto:chiefauditexecutive@its.jnj.com).



## Tanggung jawab setiap karyawan

Untuk memenuhi tanggung jawab Credo Kita, serta mempertahankan dan meningkatkan budaya dan reputasi, kita mengandalkan karyawan untuk menjunjung tinggi Pedoman ini. Jika Anda menemukan adanya pelanggaran terhadap Pedoman ini, atau jika Anda merasa bahwa suatu kegiatan atau perilaku dapat menyebabkan pelanggaran, Anda bertanggung jawab untuk melaporkannya.

*Melapor, dengan mengajukan pertanyaan dan melaporkan kekhawatiran, Anda melakukan hal yang benar dan membantu Perusahaan menghentikan atau mencegah pelanggaran.*

Baik melaporkan secara anonim maupun dengan menyebutkan nama, Anda harus memberikan detail sebanyak mungkin agar masalah tersebut dapat ditangani secara menyeluruh dan segera. Selain itu, Anda memiliki tanggung jawab untuk bekerja sama dalam penyelidikan.

Perusahaan tidak membiarkan adanya intimidasi terhadap siapa pun yang menyampaikan kekhawatiran berdasarkan Pedoman ini atau siapa pun yang membantu dalam penyelidikan.

*Kita tidak melakukan pembalasan.*

Setiap karyawan yang terlibat dalam tindakan pembalasan semacam itu akan menghadapi tindakan disiplin, yang dapat mencakup pemutusan hubungan kerja.

## Tanggung jawab setiap manajer

Sebagai manajer personalia, Anda memiliki tanggung jawab khusus dan penting untuk menjadi teladan serta bertindak dengan cara yang sesuai dengan Pedoman ini. Dengan menetapkan sikap dan perilaku yang tepat, para manajer menginspirasi semua karyawan untuk memenuhi standar yang ada.

**Berikut adalah panduan penting yang harus Anda ikuti:**

- ➔ Bertindaklah sebagai teladan, dengan menunjukkan perilaku etis dalam melaksanakan tugas-tugas Anda.
- ➔ Buat keputusan yang objektif terkait bisnis.
- ➔ Tinjau Pedoman ini minimal setahun sekali bersama karyawan Anda.
- ➔ Bantu karyawan memahami Pedoman ini dan kebijakan Perusahaan, serta arahkan mereka ke sumber daya yang dapat membantu menjalankan Pedoman setiap hari.
- ➔ Pastikan karyawan mengetahui, serta terlatih dengan baik mengenai hukum, peraturan, dan kebijakan Perusahaan yang mengatur aktivitas bisnis yang mereka jalankan atas nama Perusahaan.
- ➔ Ciptakan lingkungan yang mendorong dan memungkinkan perilaku etis, di mana karyawan merasa nyaman untuk melapor tanpa rasa takut akan pembalasan.
- ➔ Tanggapi secara serius setiap kekhawatiran yang disampaikan oleh karyawan yang bertentangan dengan Pedoman dan tentukan apakah masalah tersebut harus ditindaklanjuti. Jika demikian, atau jika Anda tidak yakin, segera laporkan masalah tersebut.
- ➔ Ambil tindakan korektif atau pencegahan ketika seseorang melanggar Pedoman.
- ➔ Berikan dukungan penuh untuk setiap penyelidikan.

Mintalah panduan jika Anda tidak yakin atau dapat menambahkan wawasan dari sudut pandang orang lain.





# Cara kita menjalankan bisnis

*“Kami percaya bahwa tanggung jawab kami yang pertama adalah terhadap para pasien, dokter, dan perawat, terhadap para ibu dan ayah, dan terhadap semua orang yang menggunakan produk dan layanan kami.”*

# Cara kita menjalankan bisnis

## Tugas setiap karyawan

Setiap karyawan bertanggung jawab untuk memahami dan mematuhi hukum, peraturan, serta kebijakan dan prosedur Perusahaan yang relevan yang mengatur kegiatan bisnis di tempat karyawan tersebut bekerja.

## Pengembangan, persetujuan, manufaktur, penjualan dan pemasaran produk farmasi, serta teknologi dan layanan medis

Credo Kita menyatakan bahwa dalam memenuhi kebutuhan pasien, dokter, perawat, ibu, ayah, dan semua orang yang menggunakan produk dan layanan, semua yang kita lakukan harus berkualitas tinggi. Komitmen ini mencakup segala hal yang kita lakukan untuk menghadirkan produk dan layanan kepada orang-orang yang menggunakannya.

**Kita bercita-cita untuk mencapai standar dan tingkat integritas tertinggi untuk setiap kegiatan bisnis ini dengan:**

- ➔ Mematuhi hukum, standar, dan peraturan yang berlaku untuk produk serta proses kita (seperti peraturan dan standar kualitas);
- ➔ Menjunjung tinggi standar etika, ilmiah, dan klinis, serta mematuhi semua undang-undang dan peraturan dalam semua kegiatan penelitian dan pengembangan di seluruh dunia;
- ➔ Memastikan keselamatan pasien dan sukarelawan yang ikut serta dalam uji klinis, melindungi kerahasiaan mereka, dan mematuhi undang-undang privasi serta perlindungan data;
- ➔ Mematuhi undang-undang dan peraturan yang mencakup perolehan otorisasi pemasaran untuk menjual produk kita, serta berinteraksi dengan regulator dan pejabat pemerintah lainnya;
- ➔ Mematuhi hukum tentang manufaktur, pengemasan, distribusi, dan ekspor yang berlaku, hukum dan peraturan sanksi perdagangan yang berlaku, serta peraturan khusus lainnya untuk industri, juga mematuhi hukum dan peraturan di negara tempat kita menjalankan bisnis;
- ➔ Mengikuti perubahan lingkungan tempat karyawan kita berada, menawarkan panduan yang diperlukan untuk mendukung nilai-nilai Credo Kita;
- ➔ Mematuhi semua hukum dan peraturan terkait promosi, pemasaran, dan penjualan produk kita, termasuk memastikan bahwa hal yang kita sampaikan adalah benar, tidak menyesatkan, dan konsisten dengan persetujuan peraturan untuk produk kita;
- ➔ Mematuhi undang-undang yang berkaitan dengan kualitas dan keamanan produk, secara konsisten dan proaktif memantau keamanan, kualitas, dan kinerja produk, dan mematuhi semua persyaratan untuk melaporkan kejadian yang tidak diinginkan serta keluhan kualitas produk.

*Setiap karyawan harus melaporkan apabila meyakini bahwa Perusahaan kita tidak mematuhi hukum atau peraturan.*



## Bagaimana saya harus menanggapi?

**T:** Seorang direktur penjualan dari perusahaan pesaing menghubungi saya untuk mendiskusikan harga produk kami masing-masing.

**J:** Anda tidak boleh terlibat dalam diskusi dengan pesaing tentang harga produk kita atau informasi milik Perusahaan lainnya. Jika Anda menerima telepon dari pesaing, atau jika seseorang yang tidak Anda kenal menghubungi Anda untuk mendiskusikan harga, jelaskan bahwa Anda tidak akan mendiskusikan harga produk dengan pesaing. Akhiri percakapan dengan sopan dan laporkan kejadian tersebut kepada Organisasi Hukum Global.





## Apa yang harus saya lakukan?

T: Seorang ahli bedah mengatakan kepada saya bahwa distributor yang menjual produk kita telah mengundang ahli bedah tersebut untuk menjadi tamu mereka dalam acara golf akhir pekan di lokasi resor. Dokter bedah menanyakan apakah hal tersebut wajar dan dapat diterima karena undangan berasal dari distributor, bukan dari Johnson & Johnson.

J: Distributor, agen penjualan, dan pihak ketiga lainnya yang bertindak atas nama Perusahaan tidak boleh terlibat dalam kegiatan yang bersifat terlarang bagi karyawan Johnson & Johnson Family of Companies. Anda harus segera memberi tahu manajer Anda, Organisasi Hukum Global atau Kepatuhan Layanan Kesehatan tentang apa yang telah Anda ketahui tentang perilaku distributor tersebut.

## Undang-undang antikorupsi dan antipenyuapan

Johnson & Johnson mengambil sikap tegas terhadap korupsi dan penyuaapan sesuai dengan undang-undang antipenyuapan dan antikorupsi yang berlaku di banyak negara di seluruh dunia. Perusahaan menuntut hal yang sama dari para mitra bisnis. Kita melarang keras penyuaapan, tindakan curang, penyogokan, pembayaran ilegal, dan segala bentuk penawaran barang berharga lainnya yang dapat memengaruhi atau membuat kita mendapatkan keuntungan yang tidak patut dari pejabat pemerintah, tenaga kesehatan, atau pelanggan.

Kita mengadakan berbagai macam kesepakatan ilmiah, pendidikan, penjualan, promosi, dan pemasaran dengan entitas publik dan swasta serta perorangan, termasuk para profesional di bidang kesehatan. Kita juga berinteraksi dengan regulator pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan otoritas inspeksi. Kita berkewajiban untuk mematuhi hukum dan standar etika yang berlaku secara lokal dan internasional yang melarang penyuaapan dan korupsi, serta menghindari pengaruh yang tidak semestinya terhadap keputusan medis para profesional layanan kesehatan, juga keputusan pembelian dari entitas yang membeli produk dan layanan kita. Transfer nilai kepada pihak ketiga harus menerapkan nilai pasar yang wajar untuk layanan yang diberikan dan harus ada kebutuhan yang sah atas barang dan jasa tersebut. Hibah dan donasi hanya dapat diberikan jika Johnson & Johnson tidak menerima apa pun yang bernilai sebagai imbalan.

Untuk panduan tambahan, bacalah [Kerangka Kerja Global Kepatuhan Layanan Kesehatan](#), [Dokumen Panduan Peraturan AS](#), dan [Panduan Integritas Bisnis Layanan Kesehatan](#) (berlaku secara global), yang mencakup panduan [Praktik Penjualan dan Pemasaran yang Beretika](#).

**Di mana dan dengan siapa kita menjalankan bisnis dapat bervariasi, tetapi pendekatan kita selalu konsisten:**

- ➔ Kita memperlakukan mitra bisnis, pesaing, pengambil keputusan, dan pemangku kepentingan lainnya dengan hormat.
- ➔ Kita berusaha keras untuk bekerja sama dengan pihak ketiga yang juga menghargai dan menunjukkan standar etika yang tinggi dalam praktik bisnis mereka.

Untuk pertanyaan mengenai kepatuhan layanan kesehatan, hubungi Organisasi Kepatuhan Layanan Kesehatan. Informasi tambahan juga dapat ditemukan di situs [Kebijakan & Posisi ESG](#), termasuk [Posisi terkait Antikorupsi](#) dan [Posisi terkait Etika dan Kepatuhan](#).

## Undang-undang antipakat dan persaingan usaha

Undang-undang antipakat dan persaingan mendorong persaingan yang sehat dan melindungi konsumen dari praktik bisnis yang tidak adil. Undang-undang ini sering kali membahas perjanjian ilegal di antara perusahaan, seperti penetapan harga. Undang-undang ini juga melarang praktik bisnis sepihak yang membatasi persaingan, seperti jual rugi.

Perusahaan sepenuhnya mematuhi semua undang-undang antipakat dan persaingan usaha yang berlaku. Kita bertanggung jawab untuk melakukan transaksi secara adil dengan pelanggan, pemasok, pesaing, dan pihak ketiga lainnya. Kita harus membuat perjanjian yang sah dengan para pesaing dan tidak terlibat dalam praktik bisnis yang dapat menyalahgunakan posisi pasar kita. Untuk pertanyaan mengenai undang-undang antipakat dan persaingan usaha, hubungi Organisasi Hukum Global.

## Kepatuhan perdagangan global: undang-undang antiboikot dan sanksi perdagangan

Sebagai penyedia produk dan layanan kesehatan global, kita bekerja sama dengan pemasok di seluruh pasar dan berkewajiban untuk mematuhi undang-undang, peraturan, dan regulasi perdagangan lokal, regional, dan internasional yang berlaku, termasuk sanksi perdagangan, serta pembatasan impor dan ekspor yang diberlakukan oleh pemerintah di seluruh dunia. Mengingat lanskap geopolitik yang dinamis dan kompleks serta pembatasan perdagangan yang terus berkembang yang diterapkan oleh pemerintah di seluruh dunia, kita perlu memenuhi kewajiban perdagangan global. Seiring dengan evolusi lingkungan eksternal, cara kerja kita pun turut berevolusi. Untuk pertanyaan mengenai transaksi lintas negara, silakan hubungi Kepatuhan Perdagangan Global, Kepatuhan Layanan Kesehatan, atau Organisasi Hukum Global.

## Hak asasi manusia

Dipandu oleh nilai-nilai Credo, kita berusaha untuk menghormati dan menggalakkan hak asasi manusia di seluruh kegiatan operasional kita, melalui hubungan bisnis kita dan di dalam komunitas, mulai dari orang-orang yang mengembangkan, melakukan manufaktur, dan mendistribusikan produk kita hingga para dokter, perawat, dan pasien yang kita layani.

Pendekatan kita didasarkan pada standar hak asasi manusia yang diakui secara internasional, termasuk Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia, serta yang diuraikan dalam [Posisi Johnson & Johnson terkait Hak Asasi Manusia](#). Semua karyawan harus mengetahui Posisi ini dan mematuhi panduan serta kebijakan yang relevan yang tercantum di dalamnya.



## Pembayaran "negara ketiga"

Pembayaran dalam bentuk apa pun tidak boleh dilakukan kepada pihak ketiga di negara mana pun selain negara tempat penjualan dilakukan atau layanan diberikan, atau tempat distributor, agen penjualan, atau penyedia layanan memiliki tempat usaha yang substansial. Untuk pertanyaan mengenai pembayaran "negara ketiga", hubungi bagian Keuangan atau Organisasi Hukum Global.

## Aktivitas politik

Johnson & Johnson berkomitmen terhadap tanggung jawab perusahaan dan keterlibatan masyarakat. Advokasi politik dan kontribusi politik kita dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku di yurisdiksi tempat kita melakukan kegiatan ini.

Perusahaan menghormati hak karyawan untuk terlibat dalam kegiatan politik guna mendukung kelompok politik, pejabat pemerintah, atau kandidat. Setiap kegiatan semacam itu, termasuk menjadi pejabat publik, harus bersifat sukarela dan dilakukan di luar jam kerja karyawan, dengan biaya sendiri, dan tidak bertentangan dengan tanggung jawabnya kepada Perusahaan. Harus ada kejelasan bahwa karyawan tersebut bertindak secara independen dan bukan sebagai perwakilan Perusahaan.

Kegiatan politik oleh Perusahaan, termasuk kontribusi politik dan advokasi politik serta advokasi lainnya kepada pejabat pemerintah, diatur dalam undang-undang di berbagai negara tempat Johnson & Johnson menjalankan bisnisnya. Dengan demikian, interaksi (semua kegiatan politik dan lobi serta pertemuan) dengan pejabat pemerintah, advokasi politik dan advokasi lainnya oleh karyawan terhadap pejabat pemerintah, serta kontribusi politik oleh para pemimpin Perusahaan di beberapa negara, harus dikoordinasikan dan diselaraskan dengan [Kebijakan dan Urusan Pemerintahan Global](#).



## Bagaimana jika?

T: Seorang teman saya mencalonkan diri untuk jabatan politik. Bolehkah saya membantunya dalam kampanye?

J: Ya, dukungan sukarela Anda adalah keputusan pribadi Anda. Namun, Anda tidak boleh menggunakan sumber daya Johnson & Johnson—termasuk waktu, telepon, email, perlengkapan Perusahaan, nama Perusahaan, atau jabatan Anda—untuk mendukung kampanye tersebut.

## Pengadaan publik

Otoritas publik adalah pelanggan penting bagi Johnson & Johnson Family of Companies. Di banyak negara, badan publik, seperti rumah sakit yang dikelola pemerintah, tunduk pada undang-undang setempat yang mengatur cara mereka mendapatkan produk dan layanan. Sebagai pemasok produk, kita juga diwajibkan untuk mematuhi undang-undang ini. Tidak boleh ada upaya yang tidak pantas untuk memengaruhi atau transfer nilai yang tidak pantas kepada pemerintah atau pejabat pemerintah.

Karyawan yang terlibat dalam proses tender, atau yang menawarkan untuk menyediakan produk dan layanan kita berdasarkan kontrak perjanjian kepada otoritas publik, harus memahami dan mengikuti aturan pengadaan publik. Peraturan ini mungkin memang rumit, tetapi sangat penting bagi bisnis kita. Organisasi Hukum Global dapat memberikan panduan mengenai aturan-aturan ini.

## Pembelian yang adil

Perusahaan membeli banyak barang dan jasa yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan kita. Ketika melakukan pembelian ini dan pembelian lainnya, kita harus bertindak tanpa memihak terhadap vendor, pemasok, dan penyedia layanan lainnya. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti kebijakan [pengadaan dan pembelian Perusahaan](#).

Lihat bagian Konflik kepentingan dalam Pedoman ini untuk panduan lebih lanjut tentang ketentuan menerima hadiah dan hiburan dari, dan memiliki hubungan pribadi dengan, vendor, pemasok, dan penyedia layanan.

## Hukum dan peraturan tentang keberlanjutan serta lingkungan hidup

Credo Kita menyatakan, “Kita harus memelihara dengan baik segala properti yang kita gunakan, melindungi lingkungan dan sumber daya alam.” Dipandu oleh Credo Kita, kita terus melakukan upaya untuk meningkatkan jejak lingkungan dari kegiatan operasional, produk, dan rantai nilai, sembari mengelola risiko lingkungan. Karyawan diwajibkan untuk mematuhi standar dan kebijakan Perusahaan, serta memahami dan [mematuhi undang-undang dan peraturan tentang lingkungan](#) yang berkaitan dengan pekerjaan, fasilitas, dan produk yang kita pasarkan.

*Kita bertanggung jawab terhadap masyarakat di sekitar tempat kita berada dan bekerja serta terhadap masyarakat dunia.*

## Kesejahteraan hewan

Kita bertanggung jawab secara etis dan sesuai peraturan untuk memastikan perlakuan yang etis dan manusiawi terhadap hewan yang terlibat dalam penelitian biomedis guna memajukan keselamatan dan kesejahteraan pasien. Johnson & Johnson memiliki komitmen selama puluhan tahun terhadap prinsip 3R yang terkait dengan penggantian, pengurangan, atau penyempurnaan penelitian berbasis hewan. Perusahaan menganjurkan penggunaan alternatif nonhewan jika memungkinkan dan jika alternatif nonhewan tidak memungkinkan, standar kami untuk perawatan hewan dan pemilihan model ilmiah in vivo dimaksudkan untuk memenuhi atau melampaui semua peraturan yang berlaku.

## Privasi

Dalam menjalankan bisnis, Perusahaan mengumpulkan dan menyimpan informasi pribadi tentang karyawan, mitra bisnis, pasien, profesional kesehatan, konsumen, perawat, dan lainnya, termasuk data seperti informasi kontak, tanggal lahir, serta informasi keuangan, medis, dan informasi lainnya. Pada saat melakukan pengumpulan dan pemrosesan informasi pribadi, kami melakukannya sesuai dengan hukum yang berlaku dan [Kebijakan privasi dan perlindungan data](#).

Informasi pribadi harus dikumpulkan hanya untuk tujuan bisnis yang sah, dibagikan hanya kepada mereka yang diberikan akses, dilindungi sesuai dengan kebijakan keamanan, dan disimpan hanya selama diperlukan. Kita juga harus memastikan bahwa pihak ketiga yang memiliki akses ke informasi pribadi diwajibkan secara kontraktual untuk melindunginya sesuai dengan standar keamanan data yang berlaku.



### Apakah Anda tahu?

Organisasi Hukum Global tersedia untuk menyelenggarakan pelatihan dan memberikan saran untuk membantu bisnis dan karyawan memahami dan mematuhi hukum serta peraturan di negara-negara tempat Perusahaan menjalankan bisnis.

Anda dapat menemukan [kebijakan komprehensif](#) mengenai topik-topik utama yang tercakup dalam Pedoman ini di [Pusat Hukum Johnson & Johnson](#).

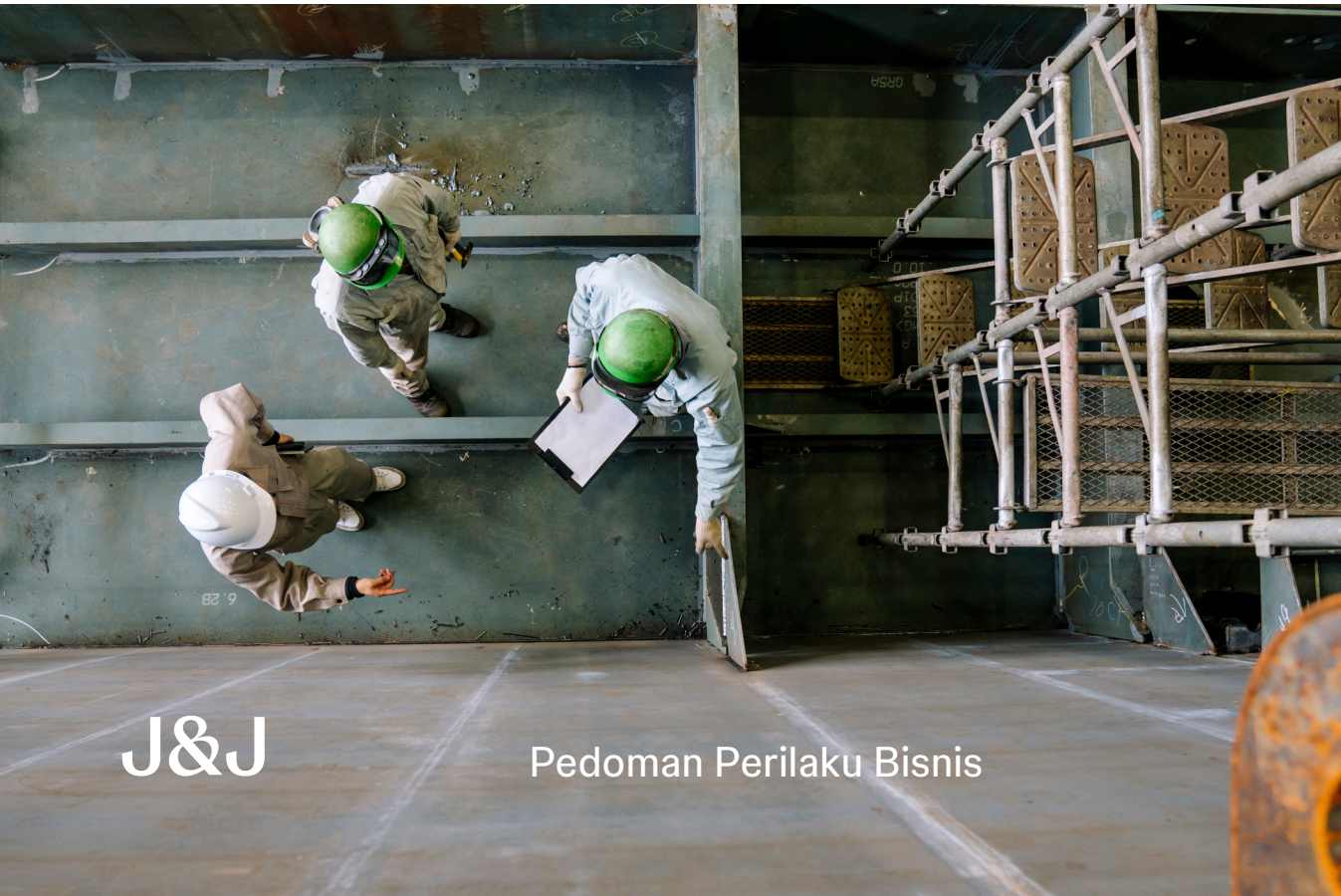
# Perlakuan yang adil terhadap karyawan

*“Kami bertanggung jawab terhadap para karyawan yang bekerja dengan kami di seluruh pelosok dunia.”*

# Perlakuan yang adil terhadap karyawan

## Pelibatan tenaga kerja

Di Johnson & Johnson, kita mempercayai kekuatan manusia dan menghargai budaya yang beragam, adil, dan inklusif secara global, yang berakar pada perilaku etis, rasa hormat, dan integritas yang melekat dalam Credo Kita. Ketika bertindak dengan integritas tertinggi, kita menjalankan nilai Credo Kita, dan menunjukkan bahwa kita sungguh peduli terhadap insan yang kita layani, dan menghormati rekan kerja. Tenaga kerja yang terlibat, berkinerja tinggi, sehat, dan beragam akan lebih memahami dan mampu mengatasi tantangan serta kebutuhan yang dihadapi oleh pasien, pelanggan, tenaga kesehatan profesional, dan masyarakat.



## Nondiskriminasi dan pencegahan tindakan pelecehan serta penindasan

Karyawan harus diperlakukan secara adil dan dihargai atas kontribusinya. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk bekerja. Perusahaan menyediakan sarana yang wajar bagi individu penyandang disabilitas serta individu dengan kebutuhannya terkait dengan ibadah atau praktik keagamaan mereka. Perusahaan mendasarkan keputusan ketenagakerjaan pada kemampuan, dan dengan mempertimbangkan kualifikasi, keterampilan, serta prestasi. Perusahaan tidak menoleransi diskriminasi berdasarkan karakteristik pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti usia, jenis kelamin, ras, latar belakang etnis, orientasi seksual, identitas gender, kebangsaan, atau keyakinan agama, atau berdasarkan keanggotaan serikat pekerja atau aktivitas serikat pekerja. Perusahaan juga tidak menoleransi tindakan [pelecehan atau perundungan dalam bentuk apa pun](#).

Ketentuan ini berlaku untuk interaksi dengan karyawan, pelanggan, kontraktor, pemasok, dan pelamar kerja, serta interaksi lain apa pun yang melibatkan karyawan yang mewakili Johnson & Johnson Family of Companies.

## Lingkungan kerja yang aman dan sehat

Di Johnson & Johnson, kami berkomitmen untuk menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan, kontraktor, dan pengunjung di sekitar atau yang berkunjung ke fasilitas dan lokasi.

**Semua karyawan dan pengunjung bertanggung jawab untuk memprioritaskan kesehatan dan keselamatan. Mereka harus:**

- ➔ Segera melaporkan kondisi yang tidak aman, kecelakaan, atau insiden kepada supervisor dan tuan rumah.
- ➔ Mematuhi kebijakan, standar, dan prosedur Perusahaan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, atau undang-undang dan peraturan kesehatan serta keselamatan di tempat kerja setempat, jika memerlukan perhatian yang lebih besar.

[Eksplorasi anak](#), [perdagangan manusia](#), dan tenaga kerja ilegal, tenaga kerja yang diperlakukan secara kasar, atau secara paksa tidak memiliki tempat dalam kegiatan operasional Perusahaan atau dalam kegiatan operasional pemasok atau vendor pihak ketiga lainnya dari Johnson & Johnson Family of Companies. Selain mewajibkan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan setempat, Johnson & Johnson memiliki [kebijakan](#) yang melarang penggunaan tenaga kerja paksa atau wajib dalam kegiatan manufaktur produk dan komponen produk. Vendor pihak ketiga diwajibkan untuk mengikuti [Standar Tanggung Jawab untuk Pemasok](#) yang mencakup panduan tentang etika, tenaga kerja, ketenagakerjaan, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, serta kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan.



## Apa yang harus saya lakukan?

T: Tim saya terlambat menyelesaikan sebuah proyek, dan perusahaan operasi kami bergantung pada kami untuk memenuhi tenggat waktu. Kami telah menemukan cara untuk mencapai tujuan dengan melewati beberapa prosedur keselamatan. Jika berhati-hati, apakah kami boleh mempercepat proses untuk memenuhi tenggat waktu bisnis?

J: Prosedur keselamatan tersedia untuk menjaga Anda tetap aman dan melindungi integritas produk, serta kesehatan penggunanya. Melewati prosedur keselamatan tidak diperbolehkan. Temui manajer Anda untuk mengembangkan rencana yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan aman dan patuh.

## Penggunaan media sosial dan aplikasi pesan seluler

Media sosial mencakup semua saluran komunikasi digital yang memungkinkan individu membuat dan berbagi konten serta mengirimkan komentar.

Karyawan harus mematuhi semua kebijakan Perusahaan dalam penggunaan media sosial dan konten, serta aset Perusahaan yang terkait. Kebijakan berlaku untuk berbagai komunikasi yang terkait dengan tanggung jawab pekerjaan dan komunikasi pribadi yang dapat berdampak pada Perusahaan. Dalam aktivitas pribadi di media sosial, karyawan harus bersikap hormat dan menyadari bahwa perilaku mereka dapat memengaruhi cara orang lain memandang diri kita dan apa yang kita perjuangkan sebagai Perusahaan.



### Apakah ini dapat dimengerti?

T: Seorang rekan kerja memposting komentar seksual yang menyinggung tentang saya di halaman media sosial pribadinya. Apakah rekan kerja saya boleh melakukan hal itu?

J: Penggunaan media online oleh karyawan harus sesuai dengan kebijakan Perusahaan, termasuk kebijakan Perusahaan terkait tindakan pelecehan.

Karyawan dipersilakan untuk berbagi konten yang telah disediakan oleh Perusahaan untuk konsumsi publik melalui jaringan online mereka. Ketika berbicara tentang Perusahaan dan/atau produk dan layanan Perusahaan, karyawan harus transparan dan mengungkapkan hubungannya dengan Perusahaan, misalnya dengan menggunakan tagar #MyCompany, menyadari kewajiban pelaporan, termasuk prosedur pelaporan kejadian yang merugikan, dan melindungi informasi rahasia Johnson & Johnson. Karyawan harus memperhatikan konten yang dibuat, dibagikan, dan diposting, mengingat internet merupakan tempat umum yang dapat diakses oleh siapa saja. Selalu gunakan penilaian yang baik ketika terlibat dalam aktivitas media sosial. Ketahuilah perbedaan antara komunikasi sosial dan komunikasi bisnis, karena sebagian besar platform media sosial dan aplikasi seluler tidak diizinkan untuk komunikasi yang berhubungan dengan bisnis di antara kolega atau di antara pemangku kepentingan internal dan eksternal.

[Kebijakan Karyawan untuk Keterlibatan Digital](#) dan [Kebijakan Pesan Seluler](#) menerangkan kebijakan lengkap Perusahaan terkait aktivitas online karyawan dan penggunaan aplikasi pesan seluler.



## Daftar periksa tanggung jawab Anda

- ✓ Mematuhi Pedoman Perilaku Bisnis
- ✓ Bersikap inklusif
- ✓ Memperlakukan sesama karyawan dengan bermartabat dan hormat
- ✓ Tetap aman di tempat kerja dan membantu orang lain melakukan hal yang sama
- ✓ Melaporkan jika ada yang melanggar Pedoman kita, tanpa memandang posisi orang tersebut di Perusahaan atau apakah orang tersebut adalah vendor, pelanggan, atau pekerja sementara
- ✓ Jika memiliki pertanyaan, segera meminta bantuan



# Integritas keuangan dan perlindungan aset

*“Tanggung jawab kami yang terakhir  
adalah terhadap para pemegang  
saham kami.”*

# Integritas keuangan dan perlindungan aset

## Keakuratan catatan Perusahaan dan laporan publik

Johnson & Johnson adalah perusahaan publik yang menjalankan bisnis di banyak negara. Dalam semua transaksi, kita harus menyimpan pembukuan dan catatan yang akurat yang menjaga integritas pelaporan keuangan Perusahaan, mendukung pengambilan keputusan internal, dan memperkuat reputasi kita dengan para pemangku kepentingan.

Hukum mewajibkan kita untuk jujur dan akurat dalam catatan keuangan sehingga mencerminkan transaksi bisnis kita secara tepat. Selain itu, kita diwajibkan untuk mengembangkan dan memelihara sistem pengendalian akuntansi internal yang memadai. Banyak pihak yang mengandalkan kita untuk melaporkan informasi keuangan secara jujur, lengkap, dan tepat waktu; di antaranya adalah badan-badan pengatur pemerintah, lembaga pemeringkat, serta investor institusional dan perorangan.

Pelaporan keuangan yang tidak akurat dapat merusak kepercayaan pemegang saham, berdampak pada reputasi kita, dan membuat Perusahaan terkena denda serta penalti.

**Di bawah ini adalah contoh cara kita membangun integritas keuangan dalam proses kerja:**

- Kita menjual dan membeli produk serta layanan berdasarkan kualitas, harga, dan layanan—tidak atas dasar memberi atau menerima pembayaran, hadiah, hiburan, atau bantuan, atau berdasarkan hubungan lain dengan pemasok.
- Kita mencatat penjualan dan biaya selama periode akuntansi yang tepat sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.
- Perusahaan melarang penggunaan dana, aset, atau informasi Perusahaan untuk tujuan ilegal apa pun, termasuk pembelian hak istimewa atau manfaat khusus melalui suap, sumbangan politik ilegal, atau pembayaran ilegal lainnya. Kita mengungkapkan dan mencatat semua dana serta aset Perusahaan pada periode pelaporan yang sesuai.
- Kita menjaga keakuratan pembukuan dan catatan Perusahaan serta tidak membuat entri palsu atau dibuat-buat dengan alasan apa pun.

**Berikut adalah beberapa aturan yang perlu diingat:**

- Selalu patuhi [kebijakan pengadaan dan pembelian Perusahaan](#). Jika Anda tidak yakin dengan kebijakannya, tanyakan kepada manajer Anda.
- Pastikan bahwa semua pembayaran atau penggunaan dana Perusahaan ditinjau dan disetujui, jika perlu, oleh manajer yang berwenang. Saat mengajukan pengeluaran bisnis, patuhi kebijakan [Perjalanan & Hiburan Perusahaan](#) dan [Kepatuhan Layanan Kesehatan dan Integritas Bisnis](#).
- Jelaskan dengan rinci dan akurat mengenai semua permintaan pembayaran serta sediakan dokumentasi pendukung; gunakan dana hanya untuk tujuan yang diminta dan disetujui.

## Apakah ini dapat dimengerti?

T: Kami menerima faktur vendor dalam jumlah besar untuk layanan yang diberikan. Saya telah diminta oleh manajer saya untuk "menahan" faktur ini hingga kuartal berikutnya agar kami dapat memenuhi target keuangan untuk kuartal ini. Apa yang harus saya lakukan?

J: Semua karyawan diharapkan untuk berperilaku etis dan patuh dengan tingkat integritas tertinggi seperti yang tercantum dalam Credo Kita dan Pedoman Perilaku Bisnis. Kita mengungkapkan dan mencatat semua dana serta aset Perusahaan pada periode pelaporan yang sesuai. Pendapatan dan pengeluaran harus dilaporkan dalam periode akuntansi yang benar. Dalam hal ini, jika barang dan/atau jasa telah diterima, maka biayanya harus dibebankan. Anda tidak boleh "menahan" faktur. Sebaliknya, Anda harus bekerja sama dengan mitra Keuangan Anda untuk menagih kewajiban ini dengan tepat. Jika manajer Anda atau karyawan lain meminta Anda melakukan sesuatu yang ilegal atau bertentangan dengan kebijakan, ungkapkan kekhawatiran Anda kepada manajer Anda atau pimpinan senior lainnya di organisasi Anda, Kepatuhan Layanan Kesehatan, Organisasi Hukum Global, atau dengan menghubungi [Saluran Integritas Credo](#).



## Penggunaan aset Perusahaan

Kita mengandalkan aset Perusahaan untuk mendukung pekerjaan setiap hari. Komputer, perangkat seluler, perangkat keras dan perangkat lunak teknologi informasi, kendaraan, fasilitas, mesin, bahan mentah, inventaris, kekayaan intelektual, persediaan, data, dan aset lainnya ditempatkan dalam pengawasan Perusahaan dan harus digunakan hanya untuk alasan yang sah dan tepat. Kita juga harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk melindungi aset-aset ini. Ketika bekerja dengan alat teknologi atau informasi Perusahaan (seperti laptop, email, aplikasi, basis data, dll.), karyawan hanya boleh mengunduh dan menggunakan perangkat lunak dan aplikasi yang disetujui oleh J&J pada aset Perusahaan, membuat kata sandi yang rumit yang tidak dapat ditebak dengan mudah, dan tidak berbagi kata sandi. Informasi Perusahaan tidak boleh disimpan di internet atau layanan cloud yang tidak disetujui atau di perangkat yang tidak disetujui yang mungkin tidak terlindungi dan dapat diakses oleh orang yang tidak berwenang.



### Apa yang harus saya lakukan?

**T:** Saya sedang berlibur dan ingin beristirahat total. Apakah saya boleh menitipkan laptop kepada asisten administrasi saya untuk menangani persetujuan apa pun di berbagai sistem Perusahaan atas nama saya? Saya memercayai orang ini sepenuhnya, jadi saya tidak keberatan memberitahukan kata sandi saya.

**J:** Karyawan tidak boleh memberikan kata sandi pribadi kepada siapa pun. Beberapa sistem memungkinkan Anda mendelegasikan tindakan tertentu kepada orang lain; beberapa sistem lainnya mengeskalasi masalah kepada manajer saat Anda tidak dapat menjalankan tugas tersebut. Jika mengabaikan kontrol ini, Anda merusak keamanan sistem kita, tidak memenuhi tanggung jawab Anda sendiri, dan menempatkan asisten Anda dalam posisi yang juga melanggar kebijakan Perusahaan.

## Kekayaan intelektual dan informasi bisnis rahasia

Kekayaan intelektual dan informasi rahasia Perusahaan adalah aset yang tak tergantikan. Kita harus mengamankan dan melindungi penggunaan aset-aset berharga ini.

Kekayaan intelektual mencakup hak cipta, paten, merek dagang, desain produk dan kemasan, nama merek dan logo, penelitian dan pengembangan, penemuan, dan rahasia dagang.

Setiap saat, kita harus mengambil tindakan pencegahan untuk melindungi kekayaan intelektual dan informasi bisnis rahasia Perusahaan. Kita harus menghindari membicarakan atau membagikan informasi semacam itu di tempat umum seperti lift, bandara, dan restoran. Selain itu, informasi bisnis yang bersifat rahasia harus disimpan di perangkat resmi atau terkelola dan hanya dikirim ke luar Perusahaan dengan cara yang aman menggunakan perangkat yang disetujui serta hanya ditujukan kepada mitra bisnis yang berwenang.

Setiap dugaan pencurian kekayaan intelektual atau pengungkapan yang tidak sah atas, atau akses ke, informasi Perusahaan kita harus segera dilaporkan kepada manajer Anda atau kepada Manajemen Risiko & Keamanan Informasi J&J, Keamanan Global, atau Organisasi Hukum Global.

## Contoh informasi bisnis rahasia

- ✓ Informasi penjualan terperinci
- ✓ Target kinerja bisnis
- ✓ Strategi produk
- ✓ Informasi produk baru
- ✓ Pengumuman personel yang tertunda
- ✓ Informasi akuisisi dan divestasi
- ✓ Proses manufaktur dan desain peralatan
- ✓ Prioritas penelitian dan hasil tahap awal
- ✓ Data uji klinis, catatan kesehatan, dan informasi pribadi sensitif lainnya
- ✓ Data pribadi karyawan, pasien, pelanggan, dan individu yang berinteraksi dengan kita

## Penggunaan Kecerdasan Buatan Generatif

Kecerdasan Buatan Generatif (GenAI) adalah kategori kecerdasan buatan yang menghasilkan output berdasarkan data yang digunakan untuk melatihnya. Konten ini dapat berupa teks, gambar, suara, atau bentuk media lainnya.

GenAI adalah bidang teknologi baru yang memiliki potensi luar biasa di semua industri. Namun, penting untuk diingat bahwa teknologi ini masih dalam tahap pengembangan dan kita harus menavigasi medan ini secara bertanggung jawab, dengan dipandu oleh [Credo Kita](#).

Semua karyawan, kontraktor, dan pemasok harus mematuhi [Pedoman tentang Penggunaan AI Generatif yang Bertanggung Jawab](#) dan tidak boleh menggunakan solusi GenAI untuk aktivitas yang dilarang menurut kebijakan yang ada, termasuk tetapi tidak terbatas pada Pedoman Perilaku Bisnis Perusahaan, kebijakan Privasi Perusahaan, [Kebijakan Perlindungan Aset Informasi](#) (IAPPs), [Kebijakan Lisensi Sumber Terbuka](#), dan kebijakan terkait lainnya. Penggunaan solusi Gen AI harus terbuka dan transparan. Setiap penggunaan bisnis solusi GenAI sebelumnya dan di masa mendatang harus dilaporkan dengan mengikuti proses yang dijelaskan dalam Pedoman Penggunaan AI Generatif yang Bertanggung Jawab. Selain itu, hasil GenAI harus ditinjau dan dibuktikan dengan risiko yang diketahui termasuk ketidakakuratan, bias, akuntabilitas, dan pelanggaran lisensi perangkat lunak sumber terbuka.

Jika Anda memiliki pertanyaan atau memerlukan panduan lebih lanjut tentang topik ini, silakan hubungi perwakilan Manajemen Hukum, Privasi, atau Keamanan & Risiko Informasi.



### Ke mana harus mencari bantuan

Karyawan harus mematuhi semua kebijakan Perusahaan dalam penggunaan media sosial dan konten, serta aset Perusahaan yang terkait. [Kebijakan Karyawan untuk Keterlibatan Digital](#) dan [Kebijakan Pesan Seluler](#) memberikan kebijakan lengkap Perusahaan terkait aktivitas online karyawan dan penggunaan aplikasi pesan seluler.

## Menghormati rahasia dagang dan informasi rahasia

Kita menghormati rahasia dagang dan informasi rahasia perusahaan serta individu lain. Kita mengumpulkan informasi tentang pesaing dari domain publik dan Perusahaan tidak mengizinkan pengumpulan informasi hak milik secara tidak pantas.

Untuk mengumpulkan informasi tentang pesaing, kita mencari dari sumber-sumber publik, seperti media, literatur perdagangan, internet, dokumen pengadilan, pengajuan peraturan, atau dokumen publik lainnya. Kita menghindari diskusi mengenai informasi sensitif dan rahasia dengan karyawan pesaing kita dalam segala situasi, termasuk dalam pertemuan asosiasi profesional atau industri. Kita jujur dalam pernyataan yang kita berikan kepada pihak lain dalam industri ini, dan tidak dengan sengaja memberikan informasi yang salah dalam menggambarkan siapa kita atau tempat kita bekerja untuk mempelajari pesaing.



### Apa yang harus saya lakukan?

T: Saya memiliki kebutuhan uang tunai yang mendesak dan ingin menjual saham Perusahaan yang saya miliki. Namun, saya merasa gugup untuk melakukan hal tersebut sekarang karena saya mengetahui akan adanya peristiwa besar yang akan terjadi di dalam Perusahaan bulan depan dan informasi ini bersifat rahasia serta bukan untuk konsumsi publik.

J: Untuk pertanyaan mengenai undang-undang sekuritas dan perdagangan orang dalam, atau jika Anda tidak yakin apakah Anda memiliki informasi nonpublik penting, hubungi [AskCorporateSecretary@its.jnj.com](mailto:AskCorporateSecretary@its.jnj.com).

## Kepatuhan terhadap undang-undang sekuritas dan perdagangan orang dalam

Secara hukum, kita diwajibkan untuk mengungkapkan kepada publik informasi penting tertentu tentang Perusahaan kita, seperti penjualan, pendapatan, akuisisi/divestasi yang signifikan, masalah peraturan, dan peristiwa penting lainnya. Ketika kita mengungkapkan informasi ini kepada publik, kita bertanggung jawab untuk melakukannya secara lengkap, akurat, tepat waktu, dan dapat dimengerti.

Karyawan dapat mengetahui informasi penting tentang Perusahaan sebelum informasi tersebut diumumkan kepada publik; sekalipun demikian, setiap karyawan bertanggung jawab menjaga kerahasiaan informasi penting yang bersifat nonpublik.

### Jika karyawan memiliki informasi penting yang belum diungkapkan kepada publik, mereka tidak diperkenankan untuk:

- ➔ Membeli atau menjual saham Johnson & Johnson atau menjalankan opsi "put" atau "call" pada saham Johnson & Johnson;
- ➔ Melakukan transfer atau penyesuaian ke sarana investasi lain, termasuk dana pensiun;
- ➔ Mengungkapkan informasi nonpublik yang penting kepada keluarga, teman, atau orang lain di luar Perusahaan;
- ➔ Memberikan saran kepada keluarga, teman, atau orang lain agar mereka membeli atau menjual saham Johnson & Johnson atau menjalankan opsi "put" atau "call" atas saham Johnson & Johnson.

Mematuhi undang-undang sekuritas tidak hanya berlaku bagi Perusahaan kita. Karyawan tidak boleh membeli atau menjual sekuritas perusahaan lain dengan menggunakan informasi penting yang bersifat nonpublik yang mereka pelajari selama menjalankan tugas mereka atau melalui cara lain.

## Daftar periksa tanggung jawab kita

- ✔ Melindungi aset Perusahaan kita, termasuk aset fisik seperti komputer, telepon, perangkat seluler, mesin, kendaraan, dokumen, dan aset intelektual, seperti ide dan penemuan
- ✔ Mematuhi persyaratan perlindungan data dan privasi, dan tidak menggunakan aplikasi yang tidak sah atau saluran lain untuk mengomunikasikan informasi rahasia milik Perusahaan
- ✔ Segera melaporkan kekhawatiran apa pun tentang aktivitas ilegal atau tidak sah
- ✔ Tidak menerima atau menawarkan suap atau hadiah yang tidak pantas
- ✔ Bersikap jujur dan akurat saat melaporkan pengeluaran, penjualan, dan informasi keuangan lainnya

# Konflik kepentingan

*“Kami bertanggung jawab terhadap masyarakat di sekitar tempat kami berada dan bekerja serta terhadap masyarakat dunia.”*

# Konflik kepentingan

## Kapan "konflik kepentingan" terjadi?

Konflik kepentingan adalah situasi di mana seseorang atau organisasi memiliki kepentingan yang saling bertentangan, baik secara finansial maupun lainnya, dan melayani satu kepentingan dapat berdampak buruk pada kepentingan atau tanggung jawab lainnya.

Konflik kepentingan pribadi terjadi ketika hubungan atau aktivitas pribadi dapat memengaruhi penilaian dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang objektif dan memenuhi semua kewajiban kepada pemberi kerja. Bahkan penampakan atau persepsi adanya konflik kepentingan dapat menempatkan Perusahaan kita dalam risiko. Sebagai karyawan, kita tidak boleh membiarkan loyalitas kita terbagi atau memperoleh keuntungan atau manfaat pribadi yang menghalangi kita untuk melakukan apa yang menjadi kepentingan terbaik bagi Perusahaan, pasien, dan konsumen yang kita layani.

Konflik kepentingan organisasi dapat terjadi ketika entitas dalam Johnson & Johnson Family of Companies memiliki hubungan yang bertentangan dengan entitas seperti pemerintah, kelompok pembayar, penyedia layanan kesehatan, atau individu dalam entitas tersebut, atau terlibat dalam aktivitas yang menciptakan preferensi atau bias yang menguntungkan Perusahaan. Misalnya, konflik atau persepsi konflik dapat terjadi ketika perusahaan berkolaborasi dalam pengembangan produk dan sistem pelayanan kesehatan pendukung serta infrastruktur atau pedoman perawatannya, dan pada saat yang sama berupaya menjual produk atau layanan kepada entitas tersebut. Konflik kepentingan organisasi juga dapat

terjadi ketika Perusahaan memiliki informasi pemerintah yang sensitif dan menggunakan informasi tersebut untuk mempersiapkan tender yang lebih disukai.

Menentukan apakah suatu kegiatan dapat menimbulkan konflik kepentingan tidaklah selalu mudah. Namun, setiap karyawan bertanggung jawab untuk mengungkapkan potensi konflik, baik yang bersifat pribadi maupun organisasi. Untuk alasan ini, karyawan diharapkan untuk mendiskusikan setiap potensi konflik pribadi—atau pertanyaan tentang cara terbaik untuk menangani situasi di mana konflik mungkin terjadi—dengan manajer mereka atau seseorang dari bagian Sumber Daya Manusia, Kepatuhan Layanan Kesehatan, atau Organisasi Hukum Global. Jika terjadi konflik atau terdapat potensi konflik, diskusi dengan manajer Anda harus dilaporkan dan didokumentasikan di WORKDAY. Hal ini akan membantu melindungi karyawan dan Johnson & Johnson jika situasi serupa muncul. Konflik organisasi harus didiskusikan dengan Kepatuhan Layanan Kesehatan atau Organisasi Hukum Global.



## Apakah ini sebuah konflik?

T: Mengingat reputasi Johnson & Johnson di negara saya, tim komersial saya telah diminta untuk berkonsultasi mengenai pengembangan pedoman pengobatan lokal. Apakah kami dapat melanjutkannya?

J: Ini adalah konflik organisasi. Anda harus berkonsultasi dengan Organisasi Hukum Global dan Urusan & Kebijakan Pemerintah Seluruh Dunia untuk mendapatkan panduan tentang cara terbaik guna memastikan bahwa setiap dukungan terhadap prakarsa kebijakan kesehatan setempat dilakukan dengan menggunakan perlindungan yang tepat, sesuai dengan undang-undang setempat, dan menghindari persepsi bahwa kebijakan tersebut bias terhadap produk kita.

## Pertimbangkan dengan baik

- ✓ Apakah aktivitas atau hubungan ini akan memengaruhi, atau tampak memengaruhi, kemampuan saya untuk membuat keputusan bisnis yang sehat dan tidak bias, atau mengganggu kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya?
- ✓ Apakah saya secara pribadi akan mendapatkan sesuatu atau anggota keluarga saya akan mendapatkan manfaat dari keterlibatan saya dalam kegiatan ini berdasarkan status saya sebagai karyawan Johnson & Johnson Family of Companies?
- ✓ Apakah saya akan menggunakan aset Perusahaan untuk kepentingan pribadi?
- ✓ Apakah partisipasi saya akan menyebabkan saya mendahulukan kepentingan saya di atas apa yang terbaik bagi Perusahaan?
- ✓ Apakah pengungkapan aktivitas tersebut kepada publik akan merusak reputasi Johnson & Johnson?

Jika Anda menjawab "ya" untuk salah satu pertanyaan di atas, diskusikan situasi tersebut dengan manajer Anda dan laporkan konflik kepentingan Anda melalui WORKDAY.

## Hadiah, hiburan, keramahtamahan, perjalanan, dan produk berharga lainnya

Pemasok, vendor, dan pihak lain yang berbisnis dengan kita sangat penting bagi kesuksesan Perusahaan. Untuk menjaga agar hubungan kita dengan mereka tetap jujur dan objektif, kita perlu menghindari konflik kepentingan.

Konflik kepentingan dapat terjadi ketika seorang karyawan meminta atau menerima hadiah, pembayaran, pinjaman, layanan, atau segala bentuk kompensasi dari pemasok, pelanggan, pesaing, atau pihak lain yang ingin berbisnis dengan Perusahaan kita. Karyawan hanya boleh menerima hadiah, hiburan, keramahtamahan, perjalanan, atau barang berharga lainnya dari pemasok, vendor, atau kontraktor lain yang nilainya wajar, tidak berupa uang tunai atau setara uang tunai, dan tidak memengaruhi keputusan bisnis.

Kebijakan [Kepatuhan Layanan Kesehatan](#) memberikan panduan khusus dalam memberikan hadiah, hiburan, keramahtamahan, dan tunjangan serupa kepada para profesional layanan kesehatan dan pejabat pemerintah.

### Apa yang diperbolehkan?

Sebagai perusahaan global, kita beroperasi di berbagai lingkungan yang beragam di mana aktivitas tertentu merupakan ekspresi kesopanan atau cerminan praktik sosial dan/atau budaya. Kita menghormati norma-norma budaya sejauh yang dimungkinkan oleh hukum dan peraturan setempat yang mengatur kita, tetapi kegiatan tersebut tidak boleh melanggar Pedoman ini. Mungkin ada kalanya kita harus memodifikasi respons kita dengan memperhatikan kepekaan terhadap budaya dan secara bijaksana, terutama jika melibatkan profesional kesehatan atau pejabat pemerintah.

Aktivitas yang lazim dilakukan meliputi bentuk keramahtamahan yang sederhana, seperti makan siang atau makan malam dan hadiah sesekali dengan nilai minimal, yang tidak memengaruhi keputusan klinis atau bisnis. Meskipun sulit untuk menilai sesuatu sebagai kategori "biasa" atau "sederhana", pendekatan terbaiknya adalah dengan melakukan penilaian yang baik. Jika ditawarkan sesuatu yang nilainya melebihi nominal wajar, Anda harus berkonsultasi dengan manajer Anda. Anda harus menghindari aktivitas yang berlebihan atau menjadi hal yang biasa dilakukan. Misalnya, jika tindakan tersebut akan menyebabkan pihak ketiga yang tidak

berkepentingan berpikir bahwa hadiah atau layanan tersebut memengaruhi penilaian Anda, tindakan tersebut berlebihan dan harus ditolak.

**Berikut adalah beberapa hal yang perlu dipertimbangkan saat vendor menawarkan hadiah:**

- ➔ Apakah hadiahnya "sederhana" atau "biasa"?
- ➔ Apakah nilai hadiahnya melebihi nominal wajar?
- ➔ Apakah vendor secara teratur memberikan hadiah?
- ➔ Apakah hadiah tersebut berpotensi berdampak atau memengaruhi objektivitas bisnis?

Karyawan diperbolehkan untuk memperoleh pinjaman pribadi dari lembaga keuangan yang berbisnis dengan Perusahaan selama pinjaman tersebut diberikan berdasarkan suku bunga dan ketentuan yang berlaku. Aturan yang sama berlaku ketika karyawan membeli produk atau layanan dari vendor kita. Transaksi harus didasarkan pada persyaratan yang sama dengan yang ditawarkan kepada setiap anggota masyarakat, kecuali sebagaimana dijelaskan dalam berbagai program tunjangan karyawan.

*Ingat—tidak melaporkan potensi konflik kepentingan merupakan pelanggaran terhadap Pedoman kita. Jika ragu, mintalah panduan kepada manajer Anda.*

### Apakah ini sebuah konflik?

**Seorang pemasok mengirim saya sekeranjang hadiah berisi makanan manis. Bolehkah saya menerimanya?**

- ➔ Anda dapat menerima hadiah kecil dengan nilai yang tidak terlalu besar. Namun, jika hadiah tersebut sedemikian rupa sehingga pihak ketiga mungkin berpikir bahwa hadiah tersebut dapat memengaruhi atau mengganggu pengambilan keputusan Anda, gunakan akal sehat untuk menentukan apakah Anda akan menerimanya, dan bicarakan dengan manajer Anda.

**Tim kami menegosiasikan cakupan dan penggantian biaya obat dengan sistem kesehatan pemerintah dan mengetahui bahwa organisasi penelitian dan pengembangan (litbang) perusahaan kami merupakan pesaing utama untuk mendapatkan hibah besar dari pemerintah untuk memajukan program penelitian dan pengembangan yang inovatif. Apakah saya boleh menyebutkan hibah ini dalam negosiasi saya, untuk menegaskan bahwa Perusahaan kita memiliki banyak hubungan dengan pemerintah dan hubungan yang kuat?**

- ➔ Tidak. Anda harus menjaga agar cakupan obat dan negosiasi penggantian biaya terpisah dari apa yang sedang diupayakan oleh organisasi Litbang. Namun, Anda mungkin diminta untuk mengungkapkan berbagai hubungan dalam penawaran Anda beserta langkah-langkah yang diambil untuk mengurangi potensi konflik kepentingan organisasi. Konflik kepentingan dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap reputasi dan efektivitas Johnson & Johnson serta produk dan layanan Perusahaan.

**Dapatkah saya mengundang pelanggan untuk menghabiskan satu minggu di vila saya?**

- ➔ Secara umum, menawarkan sesuatu yang nilainya lebih dari nilai yang wajar kepada pelanggan, distributor, atau vendor adalah hal yang tidak pantas. Namun, jika Anda memiliki hubungan pribadi yang dekat dengan orang tersebut, hal ini dapat diterima dalam kondisi tertentu. Diskusikan situasi ini dengan manajer Anda. Anda harus mendokumentasikan hasil diskusi dengan manajer Anda secara tertulis jika keputusan yang diambil adalah bahwa penawaran Anda dapat diterima dan Anda memutuskan untuk melanjutkannya.

**Salah satu teman dari universitas memiliki perusahaan riset pasar. Dia memberi saya presentasi yang sangat menarik untuk sebuah proyek untuk Johnson & Johnson dengan harga yang sangat murah. Apakah saya boleh memberikan kesempatan bisnis ini kepadanya?**

- ➔ Meskipun pengeluarannya tidak besar, kita perlu memastikan bahwa keputusan akhir didasarkan pada kriteria yang objektif. Anda harus mengungkapkan hubungan Anda dan keadaan tersebut kepada manajer Anda. Jika Perusahaan memutuskan untuk melanjutkan, Anda harus mendokumentasikan hasil diskusi dengan manajer Anda secara tertulis, termasuk melalui email, dengan menguraikan langkah-langkah yang diambil untuk mengurangi potensi konflik.



## Investasi pribadi, transaksi, dan kepentingan di luar bisnis

Perusahaan menyadari bahwa kesehatan finansial sangat penting bagi karyawan dan keluarga mereka. Terkadang, karyawan mungkin ingin melakukan investasi bisnis atau mengambil pekerjaan tambahan untuk membantu membangun keamanan finansial. Namun, karyawan harus berhati-hati untuk menghindari potensi konflik kepentingan, termasuk menghindari kegiatan yang memengaruhi, atau terkesan memengaruhi, kemampuan mereka untuk mengambil keputusan bisnis yang sehat dan tidak bias, menggunakan aset Perusahaan, termasuk waktu, untuk kepentingan pribadi atau kepentingan pihak lain, atau mengganggu kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

### Area yang harus dihindari

- ✔ Penggunaan aset Perusahaan—baik fisik maupun intelektual—untuk kepentingan pribadi
- ✔ Memberikan layanan kepada pesaing, pemasok, calon pemasok, atau pelanggan sebagai karyawan, direktur, pejabat, mitra, agen, atau konsultan
- ✔ Kegiatan yang mempengaruhi atau mencoba mempengaruhi transaksi bisnis antara Perusahaan dan entitas lain di mana karyawan memiliki kepentingan keuangan langsung atau tidak langsung atau bertindak sebagai direktur, pejabat, karyawan, mitra, agen, atau konsultan
- ✔ Pembelian atau penjualan sekuritas perusahaan lain dengan menggunakan informasi nonpublik yang Anda peroleh melalui pekerjaan Anda

## Anggota keluarga dan hubungan pribadi yang dekat

Hubungan dengan anggota keluarga dan teman dekat dapat memengaruhi keputusan kita. Penting untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan bisnis Perusahaan yang melibatkan hubungan pribadi yang dekat.

### Untuk mencegah konflik kepentingan, karyawan harus:

- ➔ Menghindari mengawasi atau ikut serta dalam perekrutan atau promosi anggota keluarga.
- ➔ Hindari memegang posisi yang memiliki akses atau pengaruh terhadap penilaian kinerja, informasi gaji, atau informasi rahasia lainnya yang terkait dengan anggota keluarga.

Situasi ini juga harus dihindari sehubungan dengan karyawan lain atau calon karyawan yang memiliki hubungan pribadi yang dekat di luar Perusahaan.

Jika salah satu dari situasi ini terjadi, karyawan harus memberi tahu manajernya tentang hubungan tersebut. Manajer akan menilai situasi, berkonsultasi dengan manajemen sesuai kebutuhan, dan dapat memutuskan untuk memindahkan salah satu karyawan ke posisi lain yang tersedia di mana tidak ada konflik.

*Hubungan pribadi yang dekat adalah hubungan dengan anggota keluarga atau orang lain yang dekat dengan Anda yang dapat mengganggu objektivitas Anda dalam mengambil keputusan bisnis.*



### Apakah ini sebuah konflik?

**Keluarga saya memiliki saham di sebuah perusahaan distribusi yang sedang berkembang. Saya ingin mengesahkan penggunaan distributor ini untuk bisnis Johnson & Johnson karena saya bisa mendapatkan penawaran yang sangat bagus. Jika saya memberi tahu manajer saya tentang kepentingan keluarga saya dalam bisnis ini, apakah saya boleh mempekerjakan perusahaan distribusi tersebut?**

- ➔ Tindakan tersebut diperkenankan untuk memperkenalkan distributor kepada bisnis kita. Anda harus sepenuhnya mengungkapkan hubungan keluarga dan hubungan Anda sendiri kepada distributor dan kemudian undur diri dari proses pengambilan keputusan dan manajemen proyek. Keputusan akhir harus dibuat secara independen oleh pemimpin senior dalam bisnis tanpa keterlibatan Anda, dan Anda tidak boleh berusaha memengaruhi hasil keputusan dengan cara apa pun.

**Kakak ipar saya akan sangat cocok untuk lowongan pekerjaan pemasaran yang baru. Dapatkah saya langsung mempekerjakannya tanpa proses wawancara atau penawaran?**

- ➔ Anda dapat merujuknya, tetapi dia harus melalui proses pendaftaran normal. Selain itu, Anda tidak boleh ikut campur dalam proses pengambilan keputusan dan Anda tidak boleh berusaha memengaruhi hasil keputusan dengan cara apa pun.

## Keanggotaan dewan di luar Perusahaan

Menjadi anggota dewan di luar Perusahaan dapat menimbulkan konflik kepentingan dan harus diungkapkan serta didiskusikan dengan manajer Anda. Sebelum menerima keanggotaan di dewan apa pun, penting untuk memahami tanggung jawab hukum Anda dan menghindari afiliasi yang berpotensi menimbulkan gangguan serta konflik kepentingan. Kebijakan [keanggotaan dewan direksi](#) Perusahaan memberikan panduan tambahan.

### Ketahui 3 "M"



Mengungkapkan



Mendiskusikan



Memutuskan

Mengungkapkan adalah kuncinya. Jika Anda menghadapi area abu-abu dan tidak yakin apakah suatu kegiatan menimbulkan konflik kepentingan atau tidak, bicarakan dengan manajer, supervisor, atau siapa pun yang diuraikan dalam bagian "[Ke mana harus meminta saran dan panduan mengenai Pedoman](#)" tentang kekhawatiran Anda.



### Ke mana saya dapat meminta saran dan panduan tentang Pedoman ini?

Pedoman memberikan contoh-contoh konflik kepentingan, tetapi tidak mungkin dapat menjelaskan semua situasi. Jika Anda memiliki konflik kepentingan atau tidak yakin apakah Anda memiliki konflik kepentingan, Anda diharuskan untuk memberikan rincian konflik tersebut kepada manajer Anda dan/atau manajernya, atau kepada Sumber Daya Manusia atau mitra bisnis Organisasi Hukum Global. Buka bagian konflik kepentingan di [WORKDAY](#) untuk memastikan adanya potensi konflik kepentingan.

# Pedoman Perilaku Bisnis

Hidup sesuai Credo Kita, kenali Pedoman kita

**Johnson & Johnson**

Ini adalah versi Pedoman Perilaku Bisnis Johnson & Johnson yang berlaku saat ini, yang diperbarui pada tahun 2024, dan menggantikan semua versi sebelumnya.

© Hak Cipta Johnson & Johnson Services, Inc. 2024.