Johnson & Johnson

UPPFÖRANDEKOD

→ Lev Vårt Credo, känn till vår kod

Vårt Credo

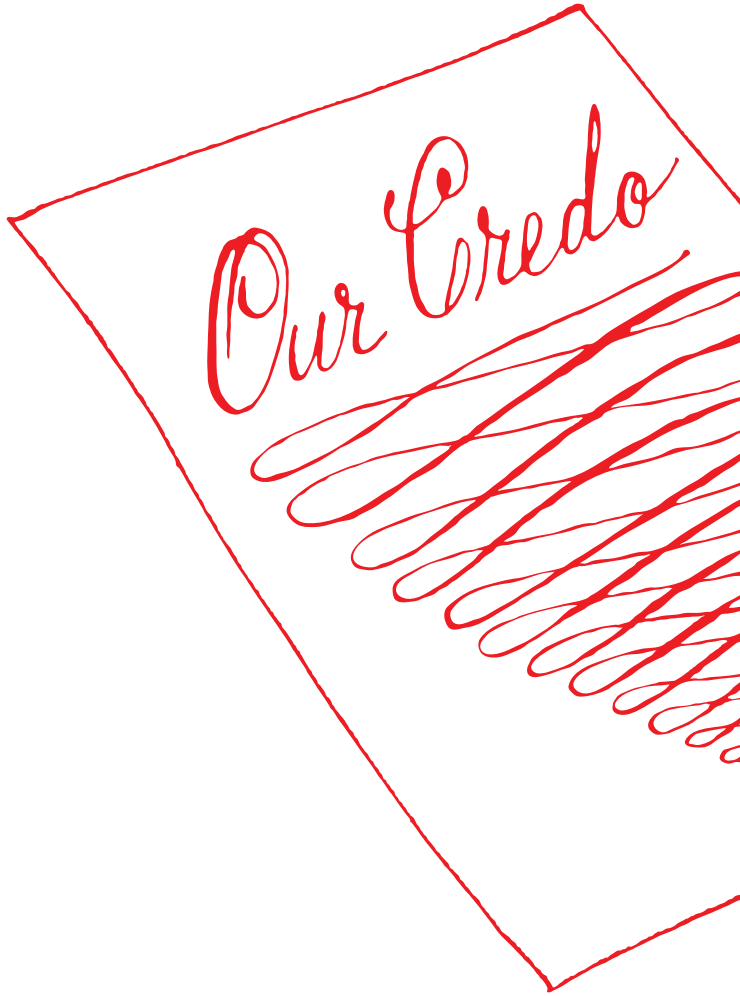
Vi har ansvar i första hand gentemot de patienter, läkare, sköterskor, föräldrar och alla andra som använder våra produkter och tjänster. För att kunna tillgodose deras behov måste allt vi gör vara av hög kvalitet. Vi måste oavbrutet sträva efter att erbjuda värde, reducera våra kostnader och hålla rimliga priser. Kundernas beställningar måste expedieras snabbt och korrekt. Våra affärspartner måste ha möjlighet att göra en skälig vinst.

Vi känner ansvar gentemot våra anställda som arbetar hos oss över hela världen. Vi måste erbjuda en inkluderande arbetsmiljö där var och en måste betraktas som en individ. Vi måste respektera dem för deras olikheter och varje individ för sitt eget värde och sina egna förtjänster. De måste ha en känsla av trygghet, förverkligande och syfte i sina arbeten. Lönerna måste vara rättvisa och stå i relation till den personliga insatsen och arbetsförhållandena ska vara hygieniska, välordnade och säkra. Vi måste stödja medarbetarna i deras hälsa och välmående och hjälpa dem att uppfylla sitt familjeansvar och andra privata åtaganden. De anställda måste känna sig fria att komma med förslag och klagomål. Alla som är kvalificerade ska ha samma möjlighet till anställning, utveckling och avancemang. Vi måste ha mycket kompetenta ledare, vilkas handlande är korrekt och etiskt riktigt.

Vi känner ansvar gentemot det samhälle vi lever och arbetar i såväl lokalt som globalt. Vi måste hjälpa människor att leva hälsosammare genom bättre tillgång till vård och vård på fler platser i världen. Vi måste sträva efter att vara goda medborgare – stödja samhällsverksamhet och socialt arbete, stimulera bättre hälsa och utbildning och bära vår del av skatterna. Vi måste underhålla den egendom vi har förmånen att förfoga över samt skydda miljön och naturens tillgångar.

Slutligen har vi ett ansvar gentemot våra aktieägare. Verksamheten måste ge en rimlig vinst. Vi måste experimentera med nya idéer. Forskningen måste fortskrida, utvecklingsprogram initieras, investeringar inför framtiden göras och misstag betalas. Nya maskiner måste köpas, nya lokaler anskaffas och nya produkter lanseras. Reserver måste skapas för att klara ogynnsamma tider. Arbetar vi efter dessa principer, bör aktieägarna få en rimlig avkastning.

Johnson & Johnson



Vårt CREDO, våra VÄRDERINGAR, vårt UPPFÖRANDE

Ett brev från Joaquin Duato

Våra produkter och tjänster hjälper en miljard människor runt om i världen varje dag. Detta faktum ger oss både en möjlighet och ett ansvar för att ge människor som behöver det en bättre hälsa. Vårt företag kan nå ut till alla världens hörn vilket är ett bevis på att vi når upp till den höga kvalitet som våra kunder förväntar sig av Johnson & Johnson. Det visar även det enorma förtroende som våra kunder har för våra olika verksamheter.

Som världens största företag inom hälso- och sjukvården har vi fått bygga upp detta förtroende under mer än hundra år. Vårt Credo vägleder oss i vårt viktiga arbete och definierar vårt ansvar gentemot de patienter, läkare, sköterskor och föräldrar som använder våra produkter och tjänster.

Om Vårt Credo är vår kompass, är uppförandekoden vår karta.

Uppförandekoden säkerställer att vi har höga krav på oss själva och vår verksamhet. Koden definierar kraven på vår företagsetik och utgör grunden för våra företagspolicyer, processer och riktlinjer, som alla innehåller ytterligare anvisningar om vilka beteenden som förväntas.

Våra handlingar, ord och beteenden spelar roll. Som ett globalt företag vet vi att det är helt nödvändigt att ha en arbetsmiljö präglad av mångfald och inkluderande. När vi gör det som är rätt, det vill säga agerar med integritet, följer vi värdena i Vårt Credo och visar att vi verkligen bryr oss om de människor vi tjänar och respekterar dem vi arbetar med, oavsett var vi bor eller vilket slags jobb vi utför.

Jag är stolt över att leda ett företag som har en lång historia av att bedriva verksamheter med höga etiska standarder, och som även hjälper sina medarbetare att göra det rätta. Jag vill påminna dig om att läsa igenom Johnson & Johnsons Uppförandekod och använda den som vägledning i ditt arbete. Vi måste upprätthålla vårt engagemang för våra intressenter och vara uppmärksamma på att våra ord och handlingar reflekterar rätt beteende.

Tack för att du tar ditt ansvar för att arbeta enligt värdena i Vårt Credo och uppfylla löftena i vår uppförandekod. Dessa dokument är viktiga verktyg som hjälper oss Johnson & Johnson-medarbetare att hitta nya och positiva sätt att tjäna alla våra viktiga intressenter.

Joaquin Duato

Joaquin Duato
Bolagsordförande och VD



Innehållsförteckning

Introduktion 05

Vad är Johnson & Johnsons uppförandekod? 05

Varför har vi en kod och varför måste vi följa den? 05

Hur man tar rätt beslut 06

Vem måste följa koden? 06

Vart kan man vända sig för att få råd och vägledning om vår kod? 07

Ansvaret som alla anställda har 08

Ansvaret som alla chefer har 08

Hur vi gör affärer 09

Vad det innebär, varför det är viktigt att tänka på hur vi gör det 11

→ Alla anställdas plikt 12

→ Utveckling, godkännande, tillverkning, försäljning och marknadsföring av läkemedel, medicinsk teknik, konsumtionsprodukter och tjänster 12

→ Lagar mot mutor och korruption 13

→ Antitrust- och konkurrenslagar 13

→ Global handelsefterlevnad: antibojkottlagar och handelssanktionslagar 14

→ "Tredjelandsbetalningar" 14

→ Mänskliga rättigheter 14

→ Politisk aktivitet 14

→ Offentlig upphandling 15

→ Rättvisa inköp 15

→ Lagar och förordningar om hållbarhet och miljö 15

→ Djurskydd 16

→ Integritet 16

Rättvis behandling av anställda 17

Vad det innebär, varför det har betydelse och hur vi gör det 19

→ Engagera vår arbetsstyrka 20

→ Policy mot diskriminering och trakasserier 20

→ En säker och sund arbetsmiljö 20

→ Användning av sociala medier 21

Ekonomisk integritet och att skydda våra tillgångar 22

Vad det innebär, varför det har betydelse och hur vi gör det 24

→ Korrekthet i företagets dokumentation och offentliga rapporter 25

→ Användning av företagets tillgångar 26

→ Immateriell äganderätt och konfidentiell affärsinformation 26

→ Respekt för handelshemligheter och konfidentiella uppgifter 27

→ Efterlevnad av säkerhetslagar och insiderhandel 27

Intressekonflikter 28

Vad det innebär, varför det har betydelse och hur vi gör det 30

→ När inträffar en "intressekonflikt"? 31

→ Gåvor, underhållning, gästfrihet, resor och andra objekt av värde 31

→ Personliga investeringar, transaktioner och intressen utanför verksamhetens område 33

→ Familjemedlemmar och nära personliga relationer 34

→ Utanför styrelsemedlemskapet 35

Inledning

Vad är Johnson & Johnsons uppförandekod?

De värden och principer som fastställs i Vårt Credo fungerar som vår kompass och Johnson & Johnsons uppförandekod (”koden”) är den strategiska färdplan som hjälper oss att hålla oss till dessa värden.

Koden fastställer de grundläggande kraven för affärsuppförande och tjänar som en grund för våra företagspolicyer, procedurer och riktlinjer, som alla erbjuder ytterligare vägledning på förväntade beteenden.

Varför har vi en kod, och varför måste vi följa den?

För att fortsätta kunna bedriva vår verksamhet och upprätthålla vårt goda rykte som ett företag som sätter behoven för de människor vi tjänar runt om i världen i första rummet, måste vi lära oss att förstå och efterleva vår kod.

Att följa vår kod handlar om att skapa en öppen och ärlig miljö där vi kan prestera på topp i enlighet med lagen och samtidigt uppfylla integritetskrav. Och vi kan vara stolta över hur vi övervinner våra utmaningar och uppnår våra framgångar.

Om vi får kännedom om en överträdelse av koden, en företagspolicy eller lagen kommer vi att agera för att lösa problemet och förhindra att det upprepas i framtiden. Beroende på omständigheterna kan korrigerande och förebyggande insatser innebära utbildning, rådgivning och disciplinära åtgärder, såsom även uppsägning.

Du har ett ansvar att rapportera om du befinner dig i eller känner till en situation som du tror överträder eller kan leda till en överträdelse av koden, en företagspolicy eller lagen. Vår eskaleringsprocedur kan erbjuda vägledning om metoder för att väcka uppmärksamhet för en viss fråga.



HUR MAN TAR RÄTT BESLUT

Ställ dessa frågor när du står inför ett svårt beslut om affärsuppförande:

→ Innebär uppförandet en överträdelse av Johnson & Johnsons uppförandekod, en företagspolicy eller lagen?

→ Går uppförandet emot Vårt Credo-ansvar?

→ Kommer uppförandet att uppfattas oetiskt för intressenter utanför vårt företag?

→ Skulle uppförandet kunna skada mitt anseende eller det anseende som Johnson & Johnson har?

Om svaret på någon av dessa frågor är ”JA” ska du be om hjälp.

Vilka måste följa koden?

Alla medarbetare inom Johnson & Johnson-koncernen måste förstå och efterleva uppförandekoden, våra företagspolicyer och de lagar som styr deras verksamhet. Tillsammans med våra Credo-värden och andra företagspolicyer kommer koden att hjälpa oss att ta rätt beslut och hitta rätt åtgärder, oavsett var vi arbetar eller vilken typ av arbete vi utför.

Vi anser att varje anställd är en ledare, oavsett jobbansvar, titel eller funktion. Genom att följa koden fungerar vi som en förebild för våra medarbetare, affärspartner, kunder och andra som ser oss utföra vårt jobb varje dag.

Chefer har ytterligare ansvar att vara en positiv förebild på alla sätt och hjälpa medarbetare att läsa, förstå och tillämpa koden.

Enskilda personer och företag som gör affärer å våra vägnar måste även de följa vår uppförandekod, utöver andra relevanta företagspolicyer. Tillämpliga bestämmelser i den här koden ska inkluderas i kontrakt för tredjepartsleverantörer, tillverkare, entreprenörer, säljare och distributörer som gör affärer å Johnson & Johnson-koncernens vägnar.



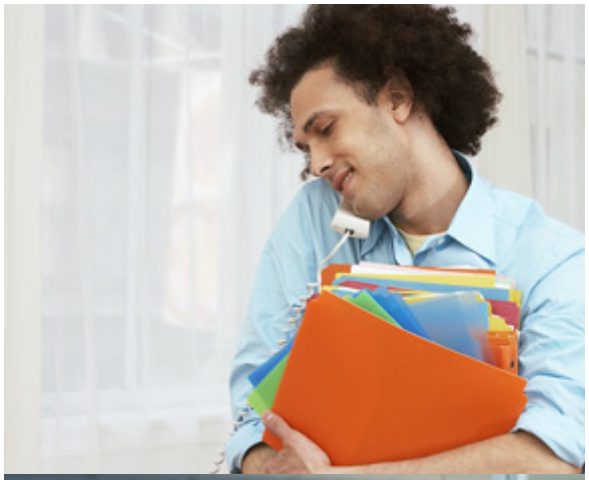




Vart kan man vända sig för att få råd och vägledning om vår kod?

Du är inte ensam! Vi har processer, riktlinjer och procedurer som hjälper dig att följa den här koden, företagspolicyer och lagen. Dra nytta av det breda utbud av förmågor, resurser och den breda expertis som finns globalt inom Johnson & Johnson, bland annat:

- **CHEFER OCH SENIORA LEDARE INOM DIN ORGANISATION**
  kan besvara frågor och känner normalt väl till de företagsriktlinjer som gäller för de affärsaktiviteter som gäller i din organisation.
- **HR-AVDELNINGEN/GLOBALA TJÄNSTER**
  kan besvara frågor om anställning, förmåner och arbetsplatsproblem.
- **DEN JURIDISKA AVDELNINGEN**
  kan hjälpa till att förklara och tolka den här koden å Johnson & Johnsons vägnar i enlighet med lagen.
- **HEALTH CARE COMPLIANCE/PRIVACY**
  kan erbjuda råd och vägledning om våra interaktioner med hälso- och sjukvårdspersonal och myndigheter samt om integritet och skydd av personuppgifter från våra intressenter.
- **KVALITET OCH EFTERLEVNAD/MILJÖSKYDD OCH MILJÖSÄKERHET**
  kan förklara och besvara frågor gällande kvalitet, säkerhet, effektivitet och regelefterlevnad för våra produkter och leveranskedjeprocesser, inklusive frågor om miljö, hälsa och säkerhet.
- **GLOBAL SÄKERHET/INFORMATIONSSÄKERHET OCH RISKHANTERING**
  skyddar medarbetare, tillgångar och register över Johnson & Johnson-koncernen över hela världen. Kontakta lokal säkerhet vid omedelbar fara eller hot på arbetsplatsen.
- **VÅRT CREDO HOTLINE** (credohotline.com)
  är tillgänglig 24 timmar om dygnet, veckans alla dagar. Den är oberoende, säker och konfidentiell. I de flesta regioner kan anställda välja att vara anonyma, men uppmuntras att identifiera sig och att erbjuda så mycket information som möjligt, så att företaget kan genomföra en så effektiv utredning som möjligt av det rapporterade problemet.







Alla medarbetares ansvar

För att uppfylla vårt Credo-ansvar och upprätthålla och förbättra vår kultur och vårt anseende, litar vi på att våra anställda hjälper till att stärka koden. Om du misstänker att det har skett en överträdelse av koden, eller om du tror att en aktivitet eller ett uppförande skulle kunna leda till en överträdelse, är det ditt ansvar att rapportera det.

Oavsett om du rapporterar anonymt eller inte bör du ange så detaljerade uppgifter som möjligt så att problemet kan åtgärdas ordentligt och snabbt. Du har dessutom ett ansvar att samarbeta vid en eventuell utredning.

Vårt företag tolererar inte repressalier mot någon som tar upp ett eventuellt problem under den här koden eller som deltar i en utredning.

Alla anställda som deltar i någon form av repressalier kommer att straffas med disciplinära åtgärder, som kan inkludera uppsägning.

Ansvaret hos alla chefer

Som chef har du ett speciellt och viktigt ansvar för att vara en förebild och agera i enlighet med vår kod. Här kommer några viktiga riktlinjer som du bör följa:

- Agera som en förebild, visa ett etiskt uppförande när du utför dina arbetsuppgifter.
- Fatta objektiva affärsrelaterade beslut.
- Läs igenom koden minst en gång per år tillsammans med dina medarbetare.
- Hjälp dina medarbetare att förstå koden och företagspolicyerna och ge dem direkt åtkomst till resurser för att hjälpa dem att efterleva koden varje dag.
- Se till att medarbetarna känner till och har fått rätt utbildning om de relevanta lagar, förordningar och företagspolicyer som styr affärsverksamheterna som de deltar i på företagets vägnar.
- Skapa en miljö som främjar och möjliggör etiskt beteende, där medarbetarna känner sig bekväma att rapportera utan att vara rädda för vedergällning.
- Ta alla eventuella överträdelser av koden som rapporteras av medarbetarna på allvar och avgör om frågan bör eskaleras eller inte. Om den bör göra det ska det ske så snabbt som möjligt.
- Vidta korrektiva eller förebyggande åtgärder när någon bryter mot koden.
- Stöd helt alla eventuella utredningar.

Rapportera problem

Genom att ställa frågor och rapportera problem agerar du på rätt sätt och hjälper vårt företag att stoppa eller förhindra ett felaktigt beteende.

VI GÖR **INTE FÖLJANDE**

Vedergällning





Sök råd när du är osäker eller om du kan dra nytta av ett annat perspektiv.

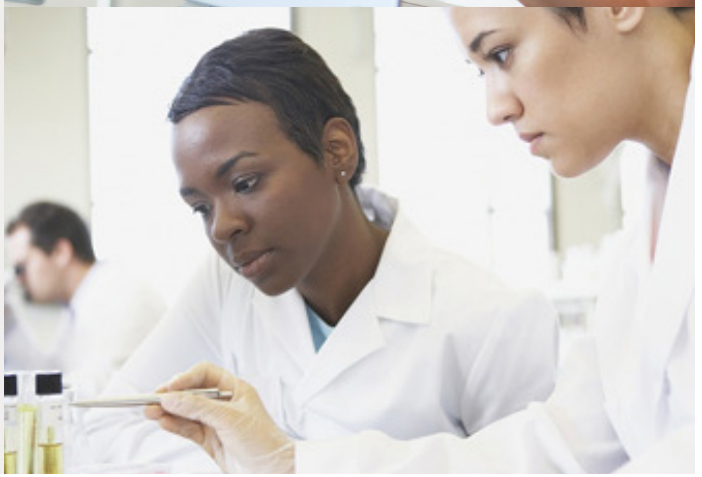
Hur vi sköter VÅR VERKSAMHET

Ord vi lever efter

- → Credo-ansvar
- → Efterlevnad
- → Etik
- → Rättvisa
- → Opartiskhet







”VI HAR ANSVAR I FÖRSTA HAND GENTEMOT DE PATIENTER, LÄKARE, SKÖTERSKOR, FÖRÄLDRAR OCH ALLA ANDRA SOM ANVÄNDER VÅRA PRODUKTER OCH TJÄNSTER.”

Vårt Credo



Hur vi sköter vår verksamhet

→ **VAD** det innebär

Johnson & Johnson-koncernen har förmånen att göra affärer i flera länder och regioner i världen? På varje enskild plats har vi ansvaret att känna till och följa lagar och förordningar som gäller för vår verksamhet.

→ **VARFÖR** det är viktigt

Efterlevnad av lagar och förordningar är obligatoriskt, men det visar även vårt åtagande att vara en ansvarsfull företagsmedborgare. Det visar att vi bryr oss om och respekterar de människor vi tjänar. Att inte följa lagar och förordningar kan dessutom resultera i privata och straffrättsliga böter och straff, fängelsestraff och andra ekonomiska eller personliga disciplinära åtgärder.

→ **HUR** vi gör det

Vårt företag har utförliga policyer, procedurer och obligatoriska utbildningar som hjälper våra anställda att följa lagar och förordningar. Alla eventuella konflikter mellan lagar och förordningar och den här uppförandekoden bör informeras om till den juridiska avdelningen.



Ansvaret hos alla anställda

Alla anställda ansvarar för att känna till och följa relevanta lagar, förordningar, företagspolicyer och procedurer som styr affärsaktiviteterna som våra anställda deltar i.

Utveckling, godkännande, tillverkning, försäljning och marknadsföring av läkemedel, medicinsk teknik, konsumtionsprodukter och tjänster

Vårt Credo fastställer att för att möta behoven hos patienter, läkare, sjuksköterskor, mödrar, fäder och alla andra som använder våra produkter och tjänster måste allt vi gör vara av högsta kvalitet. Detta åtagande sträcker sig till allt vi gör för att leverera våra produkter och tjänster till de personer som använder sig av dem.

Vi har som mål att följa de högsta standarderna och den högsta integritetsnivån när det gäller alla dessa affärsverksamheter genom att:

- Följa lagar, standarder och förordningar som gäller för våra produkter och processer (såsom kvalitetsförordningar och standarder);
- Upprätthålla etiska, vetenskapliga och kliniska standarder och efterleva alla lagar och förordningar i alla forsknings- och utvecklingsaktiviteter världen över.
- Garantera säkerheten för våra patienter och volontärer som deltar i kliniska prövningar, skydda deras integritet och efterleva dataskyddslagar;
- Följa lagar och förordningar som reglerar hur vi får godkännande för att sälja våra produkter och hur vi interagerar med beslutsfattare och andra statliga tjänstemän;
- Följa tillämpliga tillverknings-, förpacknings- distributions- och exportlagar och förordningar för vår bransch, samt lagar och bestämmelser i de länder där vi gör affärer;
- Följa lagar och förordningar som gäller kampanjer, marknadsföring och försäljning av våra produkter, inklusive att se till att det vi säger är korrekt och inte missledande och att det är i enlighet med de regulatoriska godkännanden som finns för våra produkter;
- Följa lagarna som är relaterade till produktkvalitet och -säkerhet, enhetlig och proaktiv övervakning av säkerhet, kvalitet och prestanda hos våra produkter, samt efterleva alla krav för att rapportera biverkningar och klagomål på produktkvaliteten.



Vad bör jag göra?

F: En försäljningschef från ett konkurrerande företag har kontaktat mig för att diskutera priset på våra respektive produkter.

S: Du bör aldrig delta i en diskussion med våra konkurrenter om priset på våra produkter eller andra egendomsuppgifter. Om du får ett telefonsamtal från en konkurrent, eller om någon okänd kontaktar dig för att diskutera priser, gör klart för den personen att du inte kommer att prata om detta med konkurrenter. Avsluta konversationen på ett artigt sätt och rapportera incidenten till den juridiska avdelningen.

Alla anställda måste rapportera om han eller hon tror att vårt företag inte följer en lag eller förordning.

Lagar mot mutor och korruption

Johnson & Johnson tar en stark hållning mot korruption och mutor i enlighet med de antibestickningss- och antikorruptionslagar som gäller i många länder runt om i världen. Vi kräver detsamma från våra affärspartner. Vi förbjuder strikt mutor, bedrägligt beteende, kickbacks, olagliga betalningar och andra erbjudanden av gåvor som kan påverka eller garantera en olämplig fördel för en statlig tjänsteman, hälso- och sjukvårdspersonal eller kund.

Vi ingår varierande vetenskapliga avtal, utbildningsavtal, kampanjavtal och marknadsföringsavtal med både statliga och privata enheter och personer, bland annat hälso- och sjukvårdspersonal. Vi interagerar även med lagstiftare, icke-offentliga organisationer och inspektionsmyndigheter. Det är vår plikt att följa lokala och internationella lagar och etiska standarder som förbjuder mutor och korruption samt att undvika ett otillbörligt inflytande på de medicinska beslut som tas av yrkesmänniskor inom hälso- och sjukvården och de köpbeslut som tas av de entiteter som köper våra produkter och tjänster. Värdeöverföringar till tredje part måste ha ett verkligt marknadsvärde för levererade tjänster och det måste finnas ett legitimt behov av varorna och tjänsterna. Bidrag och donationer får endast göras om Johnson & Johnson inte ges något av värde i gengäld.

För ytterligare rådgivning, läs igenom våra Health Care Compliance Global Framework, U.S. Regulatory Guidance Documents och Health Care Business Integrity Guide (tillämplig globalt), vilket inkluderar vägledning om Ethical Sales & Marketing Practices. Vilka vi gör affärer med och var de görs kan variera, men vårt tillvägagångssätt är detsamma.

- → Vi behandlar affärspartner, konkurrenter och andra intressenter och beslutstagare med respekt.
- → Vi strävar efter att arbeta med tredjeparter som även de värderar och visar upp höga etiska standarder i sitt sätt att bedriva verksamheten.

Antitrust- och konkurrenslagar

Antitrust- och konkurrenslagar möjliggör en rättvis konkurrens och skyddar kunder från orättvisa affärsmetoder. Dessa lagar behandlar ofta olagliga avtal mellan företag, som till exempel prissättning och andra orättvisa handelsmetoder som begränsar konkurrensen.

Vi följer helt alla tillämpliga antitrust- och konkurrenslagar.

Vi ansvarar för att ta hand om våra kunder, leverantörer, konkurrenter och andra tredjeparter på ett rättvist sätt. Detta innebär att våra anställda undviker att ta orättvisa fördelar genom manipulation, undanhållande eller felaktig representation av nyckel-fakta eller genom andra orättvisa metoder. För frågor om antitrust- och konkurrenslagar, kontakta den juridiska avdelningen.

Vad bör jag göra?

F: En kirurg har berättat för mig att en distributör som säljer våra produkter har bjudit in kirurgen att vara deras gäst för en golfweekend på en resort. Kirurgen frågar om denna inbjudan är lämplig eftersom den kommer från vår distributör och inte från Johnson & Johnson.

S: Distributörer, försäljningsombud och andra tredjepartsrepresentanter som agerar å företagets vägnar kan inte delta i aktiviteter som skulle vara förbjudna om de utfördes direkt av en anställd inom Johnson & Johnson-koncernen. Du bör omedelbart meddela din chef, den juridiska avdelningen eller avdelningen för Health Care Compliance om det du har fått reda på om distributörens felaktiga uppträdande.



Global handelsefterlevnad: antibojkottlagar och handelssanktionslagar

Som en global leverantör av hälso- och sjukvårdsprodukter och -tjänster utför vi import- och exporttransaktioner varje dag och vi måste därmed följa alla tillämpliga lokala, regionala och internationella handelslagar, -regler och -förordningar. Vi respekterar även handelssanktioner och import-/exportrestriktioner som har fastställts av myndigheter som är tillämliga på våra verksamheter. Vid frågor om gränsöverskridande transaktioner ska du kontakta ekonomiavdelningen eller den juridiska avdelningen.

”Tredjelandsbetalningar”

Inga betalningar av något slag ska göras till en tredjepart i ett annat land än i det land där försäljningen gjordes eller i det land där distributören eller försäljningsombudet har sin huvudsakliga verksamhet. Vid frågor om ”tredjelandsbetalningar” ska du kontakta ekonomiavdelningen eller den juridiska avdelningen.

Mänskliga rättigheter

Våra Credo-värden dikterar att vi agerar som goda globala medborgare. Vårt engagemang för att respektera de mänskliga rättigheterna i vår värdekedja – från våra egna medarbetare till vår leveransbas och de samhällen där vi bor och verkar – beskrivs i vår position i frågan om mänskliga rättigheter.

Politisk aktivitet

Johnson & Johnson har åtagit sig att engagera sig i samhället. Vårt politiska stöd och våra politiska bidrag görs i enlighet med lagarna i de jurisdiktioner där vi utför dessa verksamheter.

Företagens politiska verksamheter, inklusive lobbyverksamhet, regleras och måste rapporteras enligt amerikansk lagstiftning och enligt lagarna i många länder där Johnson & Johnson gör affärer. Alla politiska verksamheter och lobbyverksamheter samt möten med statliga tjänstemän ska samordnas och anpassas efter avdelningen Government Affairs & Policy.

Vi respekterar medarbetarnas rätt att delta i politiska verksamheter för att stödja politiska grupper, tjänstemän eller kandidater. Sådana aktiviteter måste vara frivilliga och utföras på medarbetarens egen tid och på medarbetarens egen bekostnad. Det måste vara tydligt att medarbetaren agerar oberoende och inte som en representant för företaget.



Tänk om?

F: En vän till mig ställer upp på ett politiskt val. Kan jag hjälpa henne med kampanjen?

S: Ja, ditt frivilliga stöd är ditt personliga beslut. Du får däremot aldrig använda Johnson & Johnsons resurser – inklusive företagstid, telefoner, e-postmeddelanden, leveranser, företagsnamnet eller position i företaget – för att främja kampanjen.

Offentlig upphandling

Offentliga myndigheter är viktiga kunder för Johnson & Johnson-koncernen, eftersom de köper våra hälso- och sjukvårdsprodukter och -tjänster. I många länder styrs offentliga organ, såsom statligt drivna sjukhus, av lokala lagar om hur de ska köpa in produkter och tjänster. Som en produktleverantör måste vi även följa dessa lagar. Varken olämpliga försök att påverka eller överföra värde är tillåtna.

Anställda som är inblandade i anbudsprocesser eller som erbjuder sig att tillhandahålla våra produkter och tjänster under ett avtal till en offentlig myndighet måste förstå och följa dessa regler för offentlig upphandling. Dessa regler kan vara komplexa, men är väldigt viktiga för vår verksamhet. Den juridiska avdelningen kan ge vägledning om dessa regler.

Rättvisa inköp

Vårt företag köper många saker som är nödvändiga för vårt arbete, såsom ingredienser till vår forskning, utveckling och tillverkning, tillbehör och utrustning till våra kontor och cateringtjänster till våra möten. När vi gör dessa och andra inköp måste vi agera opartiskt mot säljare, leverantörer och andra tjänsteleverantörer. Medarbetare måste följa företagets upphandlings- och inköpspolicyer.

Se avsnittet “Intressekonflikter” i koden för ytterligare vägledning om att acceptera gåvor och underhållning från, och ha personliga relationer med, säljare, leverantörer och tjänsteleverantörer.

Lagar och förordningar om hållbarhet och miljö

Vårt Credo slår fast: ”Vi måste underhålla den egendom vi har förmånen att förfoga över samt skydda miljön och naturens tillgångar.” Våra företagsövergripande hållbarhetsprogram hjälper oss att minska den miljömässiga påverkan från vår verksamhet, våra produkter och tjänster, hantera miljörisker och eftersträva hållbarhetsinitiativ, som till exempel att minska avfall och stödja återvinning. Alla medarbetare måste följa de bolagsövergripande programmen, samt känna till och följa miljölagar och -förordningar som är relaterade till vårt specifika arbetsansvar. Detta inkluderar att följa regler som är relaterade till rapportering, godkännande och registrering av kemiska ingredienser som används i vår produktion och i våra produkter.

Vi är ansvariga gentemot de samhällen
I VILKA VI LEVER OCH ARBETAR OCH ÄVEN **världssamhället**.





Djurskydd

Vi anser att den etiska och humana behandlingen av djur som krävs för vetenskapliga undersökningar måste vara både ett moraliskt och regulatoriskt ansvar. Vi uppfyller de strikta standarder som finns fastställda i våra riktlinjer för human behandling av djur. Utöver det stöder vi avancerade alternativ till djurförsök.

Sekretess

När vi gör affärer samlar vi in och lagrar personuppgifter om medarbetare, affärspartner, patienter, yrkesmänniskor inom hälso- och sjukvården, kunder och andra. Det handlar bland annat om adresser, födelsedatum samt ekonomiska, medicinska och andra uppgifter. När vi samlar in och behandlar personuppgifter måste vi följa lokala lagar och företagets integritetspolicyer.

Personuppgifter ska samlas in enbart för lagliga affärssyften, delas enbart med dem som tillåts åtkomst, skyddas i enlighet med säkerhetspolicyer och enbart lagras så länge det behövs. Vi måste även se till att tredjeparter med åtkomst till personuppgifter är avtalsenligt bundna till att skydda dem i enlighet med tillämpliga data- och säkerhetsstandarder.



Visste du att ...?

Den juridiska avdelningen är tillgänglig för att hålla utbildningar och erbjuda vägledning för att hjälpa våra verksamheter och anställda att förstå och efterleva lagar och förordningar i de länder där vi gör affärer.

Du hittar utförliga policyer om viktiga ämnen som täcks av koden på Johnson & Johnson Law Center.

RÄTTVIS BEHANDLING

av anställda

Ord vi lever efter

→ Värdighet och respekt

→ Mångfald och inkludering

→ Hälsa och säkerhet

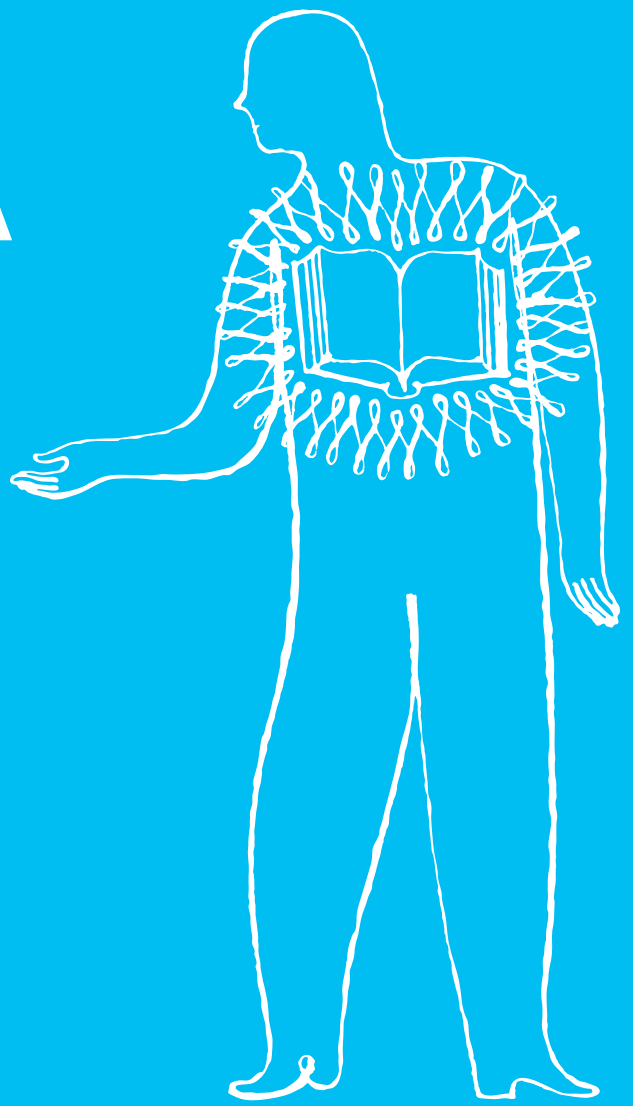






”VI KÄNNER ANSVAR GENTEMOT VÅRA ANSTÄLLDA SOM ARBETAR HOS OSS ÖVER HELA VÄRLDEN.”

Vårt Credo



Rättvis behandling av anställda

→ **VAD** det innebär

Vi behandlar varandra med respekt, värdighet och rättvisa. Var och en av oss förtjänar en inkluderande arbetsplats där vi får rättvis ersättning och kan prestera på topp.

→ **VARFÖR** det är viktigt

Olika tankar, förmågor, erfarenheter och personliga egenskaper gör vår arbetsmiljö rikare och leder till bättre affärsbeslut och resultat. När våra anställda engagerar sig fullt ut och ges ansvar, driver vi på innovation och skapar hälso- och sjukvårdslösningar som är en fördel för samhällen i hela världen.

→ **HUR** vi gör det

Vår uppförandekod återspeglar de principer som definierar hur vi behandlar varandra, håller våra arbetsytor säkra och sunda, skapar en tillhörighetskänsla och erbjuder lika möjligheter till vår arbetsstyrka.



Engagera vår arbetsstyrka

Vi på Johnson & Johnson tror på människornas kraft och värde, en global mångfald och inkluderande kultur, rotad i de etiska beteenden och den respekt och integritet som fastställs i Vårt Credo. En engagerad, högpresterande och mångfaldig arbetsstyrka kommer bättre att förstå och åtgärda de utmaningar och behov som våra patienter, kunder och yrkespersoner inom hälso- och sjukvården samt våra samhällen ställs inför.

Policy mot diskriminering, trakasserier och mobbning

Vi måste behandlas rättvist och respekteras för våra insatser. Vårt företag erbjuder lika möjligheter till anställning. Vi tillhandahåller lämpligt boende till kvalificerade personer med funktionsnedsättning såväl som till personer med behov som är relaterade till deras religiösa vanor eller utövande. Vi baserar anställningsbeslut på meriter och väger in kvalifikationer, färdigheter och resultat. Vi tolererar inte diskriminering baserad på egenskaper som ålder, kön, ras, etnisk bakgrund, sexuell läggning, könsidentitet, nationellt ursprung eller religiösa trosuppfattningar. Vi tolererar inte någon form av trakasserier eller mobbning.

Dessa bestämmelser gäller vid interaktion med anställda, kunder, entreprenörer, leverantörer och arbetssökande och alla andra interaktioner där anställda representerar Johnson & Johnson-koncernen.

En säker och sund arbetsmiljö

Vi på Johnson & Johnson har åtagit oss att erbjuda en säker och sund arbetsplats för anställda, entreprenörer och besökare som arbetar i, eller besöker, våra anläggningar och lokaler.

Alla medarbetare och besökare är ansvariga för att ta hänsyn till säkerhet och hälsa och ska:

- Snabbt rapportera osäkra och farliga tillstånd till arbetsledare och värdar.
- Följa alla företagets policyer, standarder och rutiner gällande hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.
- Följa alla tillämpliga lagar och förordningar gällande hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Barnarbete, människohandel och olagligt, kränkande eller påtvingat arbete har ingen plats i våra verksamheter eller i de verksamheter som bedrivs av tredjepartsleverantörer till Johnson & Johnson-koncernen. Utöver att kräva efterlevnad av lokala lagar och förordningar har Johnson & Johnson policyer som förbjuder användningen av påtvingat eller obligatoriskt arbete vid tillverkning av våra produkter och produktkomponenter. Tredjepartsleverantörer måste följa våra ansvarsstandarder för leverantörer som inkluderar vägledning om etik, arbetskraft, anställning och respekt för mänskliga rättigheter samt om deras medarbetares hälsa, säkerhet och välbefinnande.

Frågor och svar

F: Mitt team är efter tidsplanen när det gäller att avsluta ett projekt och vårt operativa företag är beroende av oss för att möta tidsfristen. Vi har hittat sätt att uppnå målet genom att hoppa över några av säkerhetsprocedurerna. Om vi är försiktiga är det väl OK att påskynda processen för att möta tidsfristen?

S: Säkerhetsprocedurer finns på plats för er säkerhet och för att skydda integriteten hos våra produkter och hälsan hos dem som använder dem. Det är inte tillåtet att hoppa över säkerhetsprocedurer. Ha ett möte med din chef för att utveckla en plan som gör att ditt arbete utförs säkert och i enlighet med gällande regelverk.



Användning av sociala medier

Sociala medier inkluderar alla digitala kommunikationskanaler som tillåter privatpersoner att skapa och dela innehåll och publicera kommentarer.

Alla medarbetare måste följa alla företagspolicyer i sin användning av sociala medier och relaterat företagsinnehåll och företagstillgångar. Våra policyer gäller för kommunikation relaterat till jobbansvar och för privat kommunikation som kan ha påverkan på företaget. I personliga aktiviteter på sociala medier ska medarbetare vara respektfulla och komma ihåg att deras beteende kan påverka hur andra ser på vilka vi är och vad vi står för som företag.

Medarbetare bör inkludera ett korrekt förklaringsmeddelande när de talar om företaget och/eller våra produkter och tjänster. Tillstånd måste skaffas, och ansvarsfrihet beviljas, när bilder eller filmer som innehåller andra personer ska visas.

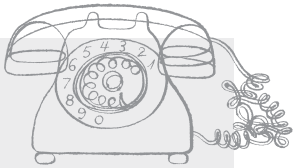
Var uppmärksam på rapporteringsskyldigheter, inklusive rapporteringsprocedurer för biverkningar, och skydda Johnson & Johnsons konfidentiella uppgifter. Alla anställda bör tänka på det innehåll som skapas, delas och publiceras och komma ihåg att internet är en allmän plats. Använd alltid gott omdöme när du deltar i aktiviteter på sociala medier. Var medveten om skillnaden mellan social kommunikation och företagskommunikation, eftersom de flesta plattformar för sociala medier och mobilapplikationer inte är godkända för affärsrelaterad kommunikation mellan kollegor eller mellan interna och externa intressenter.

Vårt företags kompletta policy gällande anställdas onlineaktiviteter beskrivs i Johnson & Johnsons globala onlinepolicy, som finns tillgänglig på socialmedia.jnj.com.

Frågor och svar

F: En medarbetare har lagt ut en stötande, sexuell kommentar om mig på sitt personliga sociala medium. Har min medarbetare tillåtelse att göra det?

S: Nej. Medarbetares användning av onlinebaserade medier måste följa företagets policyer, inklusive företagets policyer om trakasserier.



EN CHECKLISTA ÖVER DINA ANSVARSOMRÅDEN

- ✓ Känn till uppförandekoden
- ✓ Respektera mångfald och inkludering
- ✓ Var inkluderande
- ✓ Behandla dina medanställda med värdighet och respekt
- ✓ Håll dig säker på arbetet och hjälp andra att göra detsamma
- ✓ Rapportera om någon bryter mot vår kod, oavsett om personen är anställd i företaget eller om det rör sig om en säljare, kund eller temporär arbetare
- ✓ Om du har frågor, be om hjälp



EKONOMISK INTEGRITET

och att skydda våra tillgångar

Ord vi lever efter

- → Korrekthet
- → Öppenhet
- → Integritet
- → Tillförlitlighet







”VÅRT SLUTLIGA ANSVAR ÄR GENTEMOT VÅRA AKTIEÄGARE.”

Vårt Credo



Ekonomisk integritet *och* att skydda våra tillgångar

→ **VAD** det innebär

Vi redovisar ekonomiska fakta komplett och korrekt, för att på ett ärligt sätt presentera företagets tillstånd och resultat. Vi skyddar vårt företags egendom, tillgångar och konfidentiella uppgifter.

→ **VARFÖR** det är viktigt

Ekonomisk integritet hjälper oss att behålla tilliten och förtroendet vi har byggt upp hos aktieägare, myndigheter, patienter, kunder, hälso- och sjukvårdsleverantörer, anställda och andra intressenter.

→ **HUR** vi gör det

Det finns flera kontroller på plats för att skydda och bevara vår ekonomiska integritet. Alla anställda, oavsett titel eller funktion, har ansvar att följa de policyer och procedurer som involverar företagsfonder, rapportering av ekonomiska och icke-ekonomiska resultat och användningen av företagsegendom och -tillgångar.



Korrekthet i företagets bokföring och offentliga rapporter

Johnson & Johnson är ett börsnoterat företag som bedriver verksamhet i flera länder. Vi måste i alla lägen hålla korrekta bokföringsposter och poster som upprätthåller integriteten hos företagets ekonomiska rapportering, stödjer vårt interna beslutsfattande och stärker vårt anseende gentemot intressenterna.

Lagar kräver att vi ska vara så ärliga och korrekta som möjligt i våra finansiella register, så att de återspeglar våra affärstransaktioner på korrekt sätt. Dessutom är vi skyldiga att utveckla och upprätthålla ett adekvat system för intern redovisningskontroll. Många personer förlitar sig på oss för att rapportera ekonomisk information på ett ärligt, komplett och tidsenligt sätt. Bland dessa finns reglerande myndighetsorgan, kreditvärderingsinstitut och institutionella och individuella investerare.

Felaktig ekonomisk rapportering skulle kunna underminera intressenternas förtroende, inverka på vårt anseende och göra så att företaget blir föremål för böter och straffavgifter.

Nedan finns några exempel på hur vi skapar ekonomisk integritet i våra arbetsprocesser:

- Vi säljer och köper produkter och tjänster baserat på kvalitet, pris och service – aldrig baserat på att ge eller ta emot betalningar, gåvor, underhållning eller tjänster eller baserat på andra relationer med leverantören.
- Vi bokför försäljningen och utgifter under rätt bokföringsperiod i enlighet med generellt godkända bokföringsregler.
- Vi förbjuder användningen av företagsfonder, tillgångar eller information för alla eventuella olagliga syften, inklusive köp av privilegier eller specialförmåner genom mutor, olagliga politiska bidrag eller andra olagliga betalningar. Vi informerar om och bokför alla företagsfonder eller -tillgångar under rätt rapporteringsperiod.
- Vi håller våra företagsböcker och -register korrekta och vi skapar inte falska eller ogiltiga poster oavsett orsak.

Här finns några regler att ha i åtanke:

- Följ alltid företagets upphandlings- och inköpspolicyer. Om du inte är säker på vilka policyer som gäller kan du rådfråga din chef.
- Se till att ha alla utbetalningar eller användning av företagets pengar granskade och godkända, på det sätt som krävs, av tillämplig chef. När du skickar in affärsutgifter, följ företagets policyer för resor och underhållning och Health Care Compliance and Business Integrity.
- Beskriv alla betalningsanmodanden på ett tydligt och korrekt sätt och skicka in stöddokumentation: använd processen enbart för det önskade och godkända syftet.



Frågor och svar

F: Vi fick en stor leverantörsfaktura för tillhandahållna tjänster. Min chef har uppmanats att ”hålla” den här fakturan fram till nästa kvartal så att vi kan uppfylla våra finansiella mål för detta kvartal. Vad bör jag göra?

S: **Intäkter och kostnader måste redovisas i rätt redovisningsperiod. I detta fall, om varorna och/eller tjänsterna har mottagits, måste utgiften bokföras. Du ska inte ”hålla” fakturan, utan du ska samarbeta med din finanspartner för att på lämpligt sätt kunna tillmötesgå detta ansvar.**

Användning av företagets tillgångar

Vi förlitar oss på företagstillgångar för att stödja vårt dagliga arbete. Datorer, mobila enheter, informationsteknik, hårdvaror och mjukvaror, bilar, anläggningar, maskiner, råvaror, inventarier, immateriella rättigheter, leveranser och andra tillgångar som vi får förfoga över bör endast användas av juridiska, lämpliga skäl. När vi arbetar med företagsinformation eller tekniska verktyg, såsom bärbara datorer, e-post, appar, databaser osv., bör medarbetare ange komplexa lösenord som inte är lätta att gissa och de får aldrig dela lösenord. Företagsuppgifter får aldrig lagras med icke-godkända internet- eller molntjänster eftersom de kanske inte är skyddade och kan nås av icke-auktoriserade personer.

Immateriell äganderätt och konfidentiell affärsinformation

Företagets immateriella egendom och konfidentiella uppgifter är oersättningsbara tillgångar. Vi måste säkra och skydda användningen av dessa värdefulla tillgångar.

Immateriell egendom inkluderar upphovsrätt, patent, varumärken och förpackningsdesign, varumärkesnamn och logotyper, forskning och utveckling, uppfinningar och handelshemligheter.

Alla anställda bör vidta åtgärder för att skydda företagets immateriella egendom och konfidentiella affärsuppgifter. Alla anställda bör undvika att prata om eller dela uppgifter om sådan information på allmänna platser, som till exempel flygplatser och restauranger.

Alla misstänkta stölder av immateriell egendom eller obehöriga avslöjanden av, eller obehörig åtkomst till, våra företagsuppgifter bör omedelbart rapporteras till din chef eller till avdelningarna för IT-frågor, juridiska frågor eller global säkerhet eller till den juridiska avdelningen.

Frågor och svar

F: Jag tar semester där jag vill vara helt nedkopplad. Är det OK att lämna min bärbara dator till min administrativa assistent så att hen kan hantera alla eventuella godkännanden i flera företagssystem å mina vägnar. Jag litar helt på den här personen så jag har inget emot att dela mitt lösenord.

S: Nej. Anställda ska aldrig lämna ut sina personliga lösenord till någon. Vissa system tillåter dig att delegera vissa åtgärder till andra; andra system eskalerar frågor till din chef när du är borta. Om du underlåter att använda dessa kontroller underminerar du säkerheten i våra system och du tar inte ditt ansvar, samt att du försätter din assistent i en situation som bryter mot företagspolicyn.

EXEMPEL PÅ KONFIDENTIELLA AFFÄRSUPPGIFTER

- Detaljerade försäljningsuppgifter
- Mål för affärsprestanda
- Produktstrategier
- Ny produktinformation
- Väntande personliga meddelanden
- Tillverkningsprocesser och utrustningsdesign
- Forskningsprioriteter och milstolpsresultat

Respekt för handelshemligheter och konfidentiella uppgifter

Vi respekterar handelshemligheter och konfidentiell information om andra företag och privatpersoner. Vi samlar in information från de allmänna domänerna och vi tillåter inte otillbörlig insamling av andras immateriella egendom.

Du kan hitta information om en konkurrent genom att söka i allmänna källor, som till exempel i media, handelslitteratur, internet, domstolsbeslut, regulatoriska ansökningar eller andra offentliga handlingar. Undvik i alla sammanhang och även vid externa möten att samtala med anställda hos konkurrenter om konkurrensbetonade angelägenheter. Var sanningsenlig, och förvräng aldrig vem du är eller var du arbetar i syfte att få reda på saker om konkurrenter.

Efterlevnad av värdepapperslagar och lagar för insiderhandel

Enligt lag måste vi offentligt avslöja viss viktig information om vårt företag, såsom försäljning, vinster och viktiga inköp/avyttringar, regulatoriska frågor och andra materialhändelser. När vi avslöjar den här informationen offentligt är det vårt ansvar att göra det komplett, korrekt, punktligt och på ett förståeligt sätt.

Medarbetare kan hitta viktig information om företaget innan den har släppts till allmänheten. Det är dock varje medarbetares ansvar att hålla materiella icke-offentliga uppgifter konfidentiella. Om en anställd har viktig information som inte har offentliggjorts till allmänheten har han/hon ***inte*** tillåtelse att:

- Köpa eller sälja Johnson & Johnsons aktier eller ”säljoptioner” eller ”köpoptioner” på Johnson & Johnsons aktier;
- Göra överföringar eller justeringar till andra investeringsinstrument, inklusive att ta ut pengar.
- Avslöja materiell icke-offentlig information till familjemedlemmar, vänner eller andra personer utanför företaget;
- Rekommendera till familj, vänner eller andra att de köper eller säljer Johnson & Johnsons aktier eller ”köpoptioner” eller ”säljoptioner” på Johnson & Johnsons aktier.

Följa värdepapperslagar som går utöver vårt företag. Medarbetare kan inte köpa eller sälja värdepapper hos något annat företag genom att använda materiella icke-offentliga uppgifter som de har fått under utförandet av sina uppgifter eller genom andra medel.

Vad bör jag göra?

F: Jag har ett akut behov av kontanter och vill sälja mina värdepapper i företaget. Men jag är nervös att göra det nu eftersom jag vet att det kommer att hända något stort inom företaget nästa månad som inte är offentlig information.

S: **Kontakta CorporateSecretary-kontoret på CorporateSecretary@its.jnj.com eller någon anställd på den juridiska avdelningen för vägledning.**

EN CHECKLISTA ÖVER DINA ANSVARSOMRÅDEN

- ✓ Skydda dina företagstillgångar, inklusive fysiska tillgångar såsom datorer, telefoner, mobila enheter, maskiner, fordon och immateriella rättigheter, såsom idéer och uppfinningar
- ✓ Rapportera omedelbart om eventuella misstankar om en olaglig aktivitet
- ✓ Acceptera och erbjud aldrig en muta eller en otillbörlig gåva
- ✓ Var ärlig och korrekt när du rapporterar kostnader, försäljning och annan ekonomisk information

Om du har frågor om vår kod,

be om hjälp.



INTRESSE-KONFLIKTER:

Undvik situationer där personliga intressen kan innebära en konflikt med företagsansvaren

Ord vi lever efter

- → Integritet
- → Yppande
- → Etik
- → Gott omdöme
- → Anseende



”VI ÄR ANSVARIGA GENTEMOT DE SAMHÄLLEN I VILKA VI LEVER OCH ARBETAR OCH ÄVEN GENTEMOT VÄRLDSSAMHÄLLET.”

Vårt Credo



Intressekonflikt

→ **VAD** det betyder

En intressekonflikt är en situation i vilken en person eller organisation har motstridiga intressen eller ansvarsområden, ekonomiskt eller på annat sätt, och ett av dessa intressen kan ha en negativ inverkan på övriga intressen eller ansvarsområden.

→ **VARFÖR** det är viktigt

Sättet vi uppför oss på i våra affärsroller har en inverkan på vårt anseende och den tillit vi har gentemot våra intressenter. Genom att erkänna och proaktivt förhindra intressekonflikter skickar vi ett tydligt budskap om vår lojalitet mot vårt företags integritet och vår beslutsamhet att göra det som är korrekt.

→ **HUR** vi gör det

Vi tar affärsbeslut baserade på vad som är det bästa för vårt företag och inte baserat på personlig vinning eller förmåner. Vi kräver att alla anställda proaktivt och omedelbart informerar om alla faktiska eller troliga intressekonflikter.



Vad händer när en intressekonflikt inträffar?

En intressekonflikt är en situation i vilken en person eller organisation har motstridiga intressen, ekonomiskt eller på annat sätt, och ett av dessa intressen kan ha en negativ inverkan på övriga intressen eller ansvarsområden.

En personlig intressekonflikt inträffar när en personlig relation eller aktivitet kan inverka på ens omdöme eller förmåga att utföra sitt jobb på ett objektivt sätt och sköta alla sina arbetsuppgifter hos sin arbetsgivare. Även skenet av eller misstanken om en intressekonflikt kan utsätta vårt företag för en risk. Som medarbetare får vi aldrig låta delade lojaliteter, personlig vinning eller förmåner gå ut över företagets eller våra patienters och kunders intressen.

En organisatorisk intressekonflikt kan uppstå när enheter inom Johnson & Johnson-koncernen har motstridiga förhållanden med enheter som till exempel myndigheter, betalningsgrupper, hälso- och sjukvårdsleverantörer eller individer inom dessa enheter. Till exempel kan en konflikt eller upplevd konflikt uppstå när våra företag samarbetar i utvecklingen av produkter och stödjer hälso- och sjukvårdssystem och deras riktlinjer för infrastruktur eller behandling, samtidigt som de även försöker sälja produkter eller tjänster till dessa enheter.

Det är inte alltid tydligt om en aktivitetet skapar en intressekonflikt eller inte. Det är dock alla anställdas ansvar att informera om eventuella konflikter, antingen personliga eller organisatoriska. På grund av detta förväntas medarbetare diskutera eventuella konflikter eller frågor om metoder hur man bäst hanterar en situation där en konflikt kan existera med sina chefer eller någon från HR-avdelningen, Health Care Compliance eller den juridiska avdelningen. Vid en konflikt eller en potentiell konflikt ska diskussionen med chefen dokumenteras. Detta bidrar till att skydda medarbetare och Johnson & Johnson om situationen någonsin ifrågasätts. Organisationskonflikter ska diskuteras med Health Care Compliance eller den juridiska avdelningen.

Gåvor, underhållning, gästfrihet, resor och andra värdeartiklar

Leverantörer, säljare och andra som gör affärer med oss är viktiga för vårt företags framgång. Vi undviker intressekonflikter för att behålla rättvisa, ärliga och objektiva relationer med dem.

Intressekonflikter kan inträffa när en anställd efterfrågar eller accepterar gåvor, betalningar, lån, tjänster eller någon form av kompensation från leverantörer, kunder, konkurrenter och andra som söker göra affärer med vårt företag. Medarbetare bör enbart acceptera gåvor, underhållning, gästfrihet, resor eller andra värdeobjekt från leverantörer, säljare eller andra entreprenörer när de är blygsamma, inte är i kontanter eller likvida medel och inte påverkar affärsbeslut.

Våra Health Care Compliance-policyer erbjuder specifika riktlinjer för att erbjuda gåvor, underhållning och liknande förmåner till medarbetare inom hälso- och sjukvården och statliga tjänstemän.

Är detta en konflikt?

F: Mitt kommersiella team har mot bakgrund av Johnson & Johnsons rykte i mitt land blivit ombedda att ge vägledning vid utvecklingen av riktlinjer för lokal behandling. Är det acceptabelt för oss att fortsätta?

S: Detta är en organisationskonflikt. Du bör rådgöra med den juridiska avdelningen och Government Affairs & Policy för vägledning om hur man bäst säkerställer att allt stöd till lokala hälsopolitiska initiativ genomförs med lämpliga skyddsåtgärder, följer lokala lagar och undviker uppfattningen att policyerna är partiska mot våra produkter.

TÄNK IGENOM DET

- Kommer denna aktivitet eller relation att påverka, eller till synes påverka, min förmåga att ta sunda och opartiska affärsbeslut eller på annat sätt störa min förmåga att utföra jobbet?
- Kommer jag att gagnas personligen eller kommer familjemedlemmar att dra nytta av min inblandning i denna verksamhet baserat på min status som anställd i Johnson & Johnson-koncernen?
- Kommer jag att använda företagstillgångar för personlig vinning?
- Kommer mitt deltagande att orsaka att jag sätter mina intressen före det som är bäst för företaget?
- Kommer offentliggörande av aktiviteten att skada Johnson & Johnsons anseende?

Om du har svarat "Ja"

på någon av ovanstående frågor, diskutera situationen med din chef eller be om hjälp.

VAD ÄR TILLÅTET?

Som ett globalt företag bedriver vi verksamhet i många olika miljöer, där vissa aktiviteter är ett uttryck för artighet eller en återspegling av samhälleliga och/eller kulturella seder. Vi respekterar kulturella normer så långt det är möjligt, enligt lokala lagar och förordningar som vi är underställda, men dessa aktiviteter kan inte bryta mot denna kod. Ibland kan vi behöva ändra vårt sätt på ett kulturellt sensitivt och genomtänkt sätt, särskilt om medarbetare inom hälso- och sjukvården eller statliga tjänstemän är involverade.

Kundanpassade aktiviteter inkluderar blygsamma former av gästfrihet, som luncher eller middagar och tillfälliga gåvor av minimalt värde, som inte påverkar kliniska beslut eller affärsbeslut. Även om det är svårt att definiera ”sedvanligt” eller ”blygsamt” är det bäst att tillämpa gott omdöme. Om du blir erbjuden något till mer än ett nominellt värde måste du rådgöra med din chef om du kan acceptera gåvan eller inte. Du bör undvika överdrivna eller regelbundna aktiviteter. Om aktiviteten exempelvis kommer att orsaka att en utomstående tredje part anser att gåvan eller tjänsten påverkar din bedömning rör det sig om en överdriven aktivitetet som du bör tacka nej till.



Medarbetare tillåts ta personliga lån från finansinstitut som gör affärer med företaget så länge lånen är baserade på aktuella räntor och villkor. Samma regler gäller när anställda köper produkter eller tjänster från våra säljare. Transaktionerna ska baseras på samma villkor som erbjuds allmänheten, utom enligt vad som beskrivs i olika program för ersättning till medarbetare.

KOM IHÅG ...

Underlåtelse att rapportera en potentiell intressekonflikt är en överträdelse av vår kod. När du tvekar bör du söka vägledning från din chef.





ÄR DETTA EN KONFLIKT?

En leverantör har skickat mig en korg fylld med sötsaker. Kan jag acceptera den?

→ Du kan acceptera små gåvor av blygsamt värde. Om gåvan är sådan att en tredjepart kan få uppfattningen att gåvan kan påverka eller störa ditt beslutstagande ska du använda sunt förnuft för att besluta om den kan accepteras och tala sedan med din chef.

Vårt team förhandlar om täckning och återbetalning av läkemedel med en myndighets hälsosystem och fick veta att vår FoU-organisation är en potentiell mottagare av ett stort statligt bidrag för att främja ett innovativt forsknings- och utvecklingsprogram. Får jag nämna detta bidrag i min förhandling och förtydliga att vårt företag har många band till regeringen och vår starka relation?

→ Nej. Du ska hålla läkemedelstäckningen och ersättningsförhandlingarna åtskilda från vad FoU-organisationen bedriver. Du kan däremot bli skyldig att utlämna de olika förhållandena i ditt erbjudande tillsammans med åtgärder som vidtas för att mildra eventuella organisatoriska intressekonflikter. Intressekonflikter kan ha betydande negativ inverkan på Johnson & Johnsons rykte och effektivitet och på våra produkter och tjänster.

Kan jag bjuda in en kund att tillbringa en vecka i min semesterbostad?

→ Det är generellt sett opassande att erbjuda någonting som är av större än ett blygsamt värde till en kund, leverantör eller säljare. Om du har en nära personlig relation med den personen kan det däremot vara acceptabelt under vissa omständigheter. Diskutera situationen med din chef. Du ska skriftligen dokumentera resultatet av diskussionen med din chef om beslutet fattas om att ditt erbjudande är acceptabelt och du beslutar att fortsätta.

En av mina vänner från universitetet har ett marknadsundersökningsföretag. Han har gett mig en väldigt intressant presentation för ett projekt åt Johnson & Johnson till ett väldigt lågt pris. Är det OK att ge honom jobbet?

→ Även om det inte kostar mycket måste vi se till att det slutliga beslutet baseras på ett objektivt kriterium. Du måste informera din chef om din relation och om omständigheten. Om företaget beslutar att gå vidare ska du skriftligt dokumentera resultatet av diskussionen med din chef och ange de åtgärder som vidtagits för att mildra eventuella konflikter.

Personliga investeringar, transaktioner och utanför affärsintressen

Vi vet att ekonomisk hälsa är viktigt för våra medarbetare och deras familjer. Ibland vill medarbetare göra affärsinvesteringar eller ta ett extrajobb för att förbättra sin ekonomi. Men medarbetare måste se till att undvika eventuella intressekonflikter.



OMRÅDEN ATT UNDVIKA

→ Användning av företagets tillgångar, fysisk eller immateriell, för personlig vinning

→ Att erbjuda tjänster till en konkurrent, leverantör, föreslagen leverantör eller kund som anställd, direktör, tjänsteman, partner, ombud eller konsult

→ Aktiviteter som påverkar eller försöker påverka eventuella affärstransaktioner mellan företaget och andra enheter i vilka en anställd har ett direkt eller indirekt ekonomiskt intresse eller agerar som direktör, tjänsteman, anställd, partner, ombud eller konsult

→ Inköp eller försäljning av ett annat företags värdepapper med hjälp av icke-offentlig information som du erhållit genom ditt jobb

Familjemedlemmar och nära personliga relationer

Relationer med familjemedlemmar och nära personliga vänner kan påverka våra beslut. Det är viktigt att vara försiktig vid företagsbaserade beslut som involverar nära personliga relationer.

Medarbetare ska göra följande för att undvika intressekonflikter:

- Undvik att leda en familjemedlem eller anställa eller främja en familjemedlems intressen.
- Undvik att ha en position med tillgång till eller påverkan över prestationsbedömningar, löneinformation eller annan konfidentiell information relaterad till en familjemedlem.

Dessa situationer bör även undvikas i anslutning till andra anställda eller en potentiell anställd med vilken du har en nära personlig relation utanför företaget.

Om någon av dessa situationer uppstår, måste medarbetaren informera sin chef om relationen. Chefen kommer att bedöma situationen, rådfråga sin chef vid behov, och kan eventuellt välja att förflytta en av de anställda till en annan tillgänglig befattning där ingen konflikt uppstår.

Vad är en nära personlig relation?

Det är en relation med en familjemedlem eller en annan person som du har en nära relation med som skulle kunna försämra din objektivitet när du fattar affärsbeslut.







ÄR DETTA EN KONFLIKT?

Min familj har ett ägarskapsintresse i ett växande distributionsföretag. Jag skulle vilja godkänna användningen av den här distributören för en Johnson & Johnson-verksamhet, eftersom jag kan få till ett väldigt bra avtal. Om jag berättar för min chef om min familjs intresse i verksamheten, är det då tillåtet att anlita distributionsföretaget?

- Det är tillåtet att introducera distributören till vår verksamhet. Du måste fullt ut informera om din familjs och dina egna relationer till distributören och sedan avstå från beslutsprocessen och hantering av projektet. Det slutliga beslutet bör tas av en oberoende ledare i verksamheten utan din inblandning och du bör inte försöka påverka resultatet av beslutet på något sätt.



Min svåger skulle passa perfekt för en ny tjänst inom marknadsföring. Kan jag rekrytera honom utan att han genomgår en intervju eller rekryteringsprocessen?

→ Nej. Du kan hänvisa till honom, men han måste gå igenom den normala ansökningsprocessen. Du måste även avstå från beslutsprocessen och du bör inte försöka påverka resultatet av beslutet på något sätt.

Styrelsemedlemskap utanför företaget

Medlemskap i styrelser utanför företaget kan innebära intressekonflikter och de bör rapporteras och diskuteras med ens chef. Innan du godkänner medlemskap i någon styrelse är det viktigt att förstå ditt juridiska ansvar och undvika partnerskap som kan leda till potentiella distraktioner och intressekonflikter. Vår policy för styrelsemedlemskap utanför företaget erbjuder extra vägledning för företagsledare.

Vart du bör vända dig för hjälp

Även om vår kod erbjuder exempel på intressekonflikter är det omöjligt att ange alla situationer. Om du har en intressekonflikt eller inte är säker på om du har en konflikt måste du uppge detaljer om konflikten för din chef och/eller hans eller hennes chef eller din affärspartner på HR eller den juridiska avdelningen. Det är en god idé att dokumentera beslutet skriftligt.





LÄR DIG VAD ”IDF” står för

→ Informera

→ Diskutera

→ Fatta beslut

Det är viktigt att informera. Om du befinner dig i en gråzon och inte är säker på om aktiviteten är en intressekonflikt eller inte, kontakta din chef, arbetsledare eller någon som anges i avsnittet ”Vart du kan vända dig för att få vägledning i vår uppförandekod” för att ta upp ditt potentiella problem.

Johnson & Johnson

UPPFÖRANDEKOD

→ Lev Vårt Credo, känn till vår kod



Genom att bry sig om världen, en person åt gången, inspirerar och enas Johnson & Johnsons medarbetare.

Det här är den aktuella versionen av Johnson & Johnsons uppförandekod, som uppdaterades 2019, och den ersätter alla tidigare versioner.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2019