Johnson&Johnson

Código de conduta de negócios

Viver o Nosso Credo, conhecer o Nosso Código

Nosso Credo

Cremos que nossa primeira responsabilidade é para com pacientes, médicos e enfermeiras, para com as mães, pais e todos os demais que usam nossos produtos e serviços. Para atender às suas necessidades, tudo o que fizermos deve ser de alta qualidade. Devemos constantemente nos esforçar para agregar valor, reduzir nossos custos e manter preços razoáveis. Os pedidos de nossos clientes devem ser pronta e corretamente atendidos. Nossos parceiros de negócios devem ter a oportunidade de auferir um lucro justo.

Somos responsáveis por nossos empregados, que conosco trabalham em todo o mundo. Devemos proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo no qual cada pessoa seja considerada em sua individualidade. Devemos respeitar sua diversidade e dignidade, bem como reconhecer seus méritos. Eles devem sentir-se seguros, realizados e motivados em seus empregos. A remuneração pelo seu trabalho deve ser justa e adequada, e o ambiente de trabalho limpo, ordenado e seguro. Devemos apoiar a saúde e o bem-estar de nossos empregados e ajudá-los a atender às suas responsabilidades familiares e pessoais. Os empregados devem sentir-se livres para fazer sugestões e reclamações. Deve haver igual oportunidade de emprego, desenvolvimento e progresso para os qualificados. Devemos ter líderes altamente capacitados, e suas ações devem ser justas e éticas.

Somos responsáveis perante as comunidades nas quais vivemos e trabalhamos, bem como perante a comunidade mundial. Devemos ajudar as pessoas a serem mais saudáveis, encorajando a melhoria no acesso e na assistência em mais lugares ao redor do mundo. Devemos ser bons cidadãos — apoiar boas obras sociais e de caridade, a melhoria da saúde e da educação, além de pagar corretamente os tributos. Devemos manter em boa ordem as propriedades que temos o privilégio de usar, protegendo o meio ambiente e os recursos naturais.

Nossa responsabilidade final é para com os nossos acionistas. Os negócios devem proporcionar lucros adequados. Devemos experimentar novas ideias. Pesquisas devem ser levadas adiante, programas inovadores desenvolvidos, investimentos feitos no futuro e os erros reparados. Novos equipamentos devem ser adquiridos, novas fábricas construídas e novos produtos lançados. Reservas devem ser criadas para enfrentar tempos adversos. Ao operarmos de acordo com esses princípios, nossos acionistas devem receber justa recompensa.

Johnson&Johnson

Nossa conduta, Nosso Credo, nosso futuro

Uma carta de Joaquin Duato

O setor da saúde está mudando em um ritmo acelerado. Impulsionada pela ciência e tecnologia, a área de cuidados em saúde avançará mais nesta década do que em todo o século passado. Essa velocidade apresenta à Johnson & Johnson uma oportunidade, mas também a responsabilidade de encarar essas mudanças de forma ética e com a conduta adequada.

Como empresa líder global, acompanhamos os avanços tecnológicos, garantindo que a nossa força de trabalho, assim como as pessoas e as empresas que conduzem negócios em nosso nome, estejam capacitadas para tomar decisões e agir da maneira correta. Nosso Código de conduta de negócios serve como base para políticas, procedimentos e diretrizes da empresa, para que nós mesmos e nossas práticas comerciais sigam sempre os mais altos padrões. Nosso Código também descreve nossa responsabilidade de tratar as pessoas de maneira justa, proporcionar um ambiente de trabalho saudável e agir com a mais alta integridade.

Tudo isso está descrito no Nosso Credo, um conjunto de valores que há mais de 80 anos inspira diariamente nossos empregados a colocar as necessidades e o bem-estar das pessoas a que servimos em primeiro lugar.

Juntos, o Nosso Credo e o nosso Código de conduta de negócios são fundamentais para permitir que a Johnson & Johnson cumpra a missão de melhorar a saúde da humanidade.

Tenho orgulho de liderar uma empresa global que se esforça para servir de modelo para negócios éticos. Para que sigamos nosso caminho de sucesso, todos os empregados ao redor do mundo, em todos os níveis e mercados onde atuamos, precisam fazer o que é certo para os pacientes a que servimos. É por isso que todos os empregados têm a responsabilidade de ler, compreender e cumprir o nosso Código de conduta de negócios.

Esse compromisso inabalável com comportamentos de liderança éticos e adequados é a forma como a Johnson & Johnson transformará o futuro da área da saúde para os nossos pacientes e parceiros durante muitos anos.

Joaquín

Joaquin Duato

Presidente e CEO

Índice

Introdução

O que é o Código de conduta de negócios da Johnson & Johnson? 06

Por que temos um Código e por que devemos segui-lo? 06

Quem deve seguir o Código? 06

Onde posso buscar aconselhamento e orientação sobre nosso Código? 07

Responsabilidade de todos os empregados 08

Responsabilidade de todos os gestores 08

Como conduzimos nosso negócio

Dever de todos os empregados 10

Desenvolvimento, aprovação, fabricação, venda e marketing farmacêuticos e de serviços médicos tecnológicos 10

Leis anticorrupção e antissuborno 11

Leis antitruste e de concorrência 11

Conformidade comercial global: leis antiboicote e de sanções comerciais 11

Direitos humanos 12

Pagamentos em “países terceiros” 12

Atividade política 12

Compra pública 13

Compra justa 13

Leis e regulamentos de sustentabilidade e meio ambiente 13

Bem-estar animal 13

Privacidade 13

Tratamento justo dos empregados

Engajamento da nossa força de trabalho 15

Não discriminação e prevenção contra assédio e bullying 15

Ambiente de trabalho seguro e saudável 15

Uso de mídias sociais e aplicativos de mensagem para dispositivos móveis 16

Integridade financeira e proteção dos nossos ativos

Precisão dos registros da empresa e relatórios públicos 18

Uso dos ativos da empresa 19

Propriedade intelectual e informações de negócios confidenciais 19

Uso de inteligência artificial generativa 20

Respeito a segredos comerciais e informações confidenciais 21

Conformidade com as leis de valores mobiliários e informações privilegiadas 21

Conflitos de interesses

Quando um “conflito de interesses” ocorre? 23

Presentes, entretenimento, hospitalidade, viagens e outros itens de valor 24

Investimentos pessoais, transações e interesses comerciais fora da empresa 25

Membros da família e relacionamentos pessoais próximos 25

Participações em conselhos e diretorias fora da empresa 26

Introdução

Introdução

O que é o Código de conduta de negócios da Johnson & Johnson?

Os valores e princípios descritos no Nosso Credo servem como nossa bússola, e o Código de conduta de negócios da Johnson & Johnson ("Código") é o mapa que nos ajuda a permanecer em curso com esses valores.

O Código define requisitos básicos para a conduta de negócios e serve como base para as políticas, os procedimentos e as diretrizes da empresa, que fornecem orientações adicionais sobre os comportamentos esperados.

Por que temos um Código e por que devemos segui-lo?

Para continuar a atuar e manter nossa reputação de empresa que coloca em primeiro lugar as necessidades das pessoas a que servimos em todo o mundo, cada um de nós deve aprender, compreender e cumprir o nosso Código.

Ao cumprir o nosso Código, criamos um ambiente aberto e honesto, onde podemos realizar nosso melhor trabalho de forma legal e íntegra. E podemos nos orgulhar de como superamos desafios e conquistamos o sucesso.

Sempre que tomarmos conhecimento de uma violação do Código, da política da empresa ou da lei, agiremos para resolver o problema e evitar ocorrências futuras. Dependendo das circunstâncias, aplicaremos medidas corretivas e preventivas, como treinamento, aconselhamento, controles aprimorados e ações disciplinares, incluindo a rescisão do contrato de trabalho.

É sua responsabilidade se manifestar quando identificar uma situação que você acredita que possa violar ou levar a uma violação do Código, da política da empresa ou da lei.

Nosso procedimento de escalonamento exige que todos os empregados comuniquem possíveis violações graves de políticas e leis ou outras preocupações diretamente ao executivo chefe de auditoria da Johnson & Johnson, seja de forma verbal ou por escrito, inclusive por e-mail via chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Quem deve seguir o Código?

Todos os empregados da Família de empresas Johnson & Johnson devem compreender e agir em conformidade com o Código de conduta de negócios, as políticas da empresa e as leis que regem nossas atividades. Junto com o Nosso Credo e outras políticas da empresa, o Código nos ajuda a tomar as decisões e medidas certas, seja qual for o local onde trabalhamos ou o tipo de trabalho que fazemos.

Nós acreditamos que todo empregado é um líder, independentemente das responsabilidades, do cargo ou da função. Ao seguir o nosso Código, servimos de modelo para os nossos colegas, parceiros comerciais, clientes e outras pessoas que nos veem em ação todos os dias.

Os gestores de pessoas têm responsabilidades adicionais de atuar como um exemplo positivo em todos os aspectos e de ajudar os empregados a ler, compreender e aplicar o Código.

Pessoas e empresas que conduzem negócios em nosso nome também devem seguir o nosso Código de conduta de negócios, além de outras políticas relevantes da empresa. As disposições aplicáveis deste Código devem ser incluídas nos contratos de fornecedores terceirizados, fabricantes, prestadores de serviço e distribuidores que fazem negócios em nome da Família de empresas Johnson & Johnson.

Como tomar a decisão certa

Quando você se deparar com uma decisão difícil sobre conduta de negócios, faça estas perguntas:

- A conduta é uma violação do Código de conduta de negócios da Johnson & Johnson, da política da empresa ou da lei?
- A conduta está em conflito com as responsabilidades descritas no Nosso Credo?
- A conduta parecerá antiética para os stakeholders fora da nossa empresa?
- A conduta poderia prejudicar minha reputação ou a reputação da Johnson & Johnson?

Se a resposta a qualquer uma dessas perguntas for "SIM", consulte a próxima página para saber onde você pode obter aconselhamento e orientação.

Onde posso buscar aconselhamento e orientação sobre nosso Código?

Temos processos, orientações e procedimentos em vigor para ajudar você a seguir este Código, a política da empresa e a lei.

Aproveite a variedade de capacidades, recursos e conhecimentos que existem globalmente na Johnson & Johnson, incluindo os seguintes:

- **Os gestores e membros da liderança sênior** da sua organização estão disponíveis para responder a perguntas e geralmente estão familiarizados com as diretrizes da empresa que se aplicam às atividades comerciais na sua organização.
- **Os departamentos de Recursos Humanos/Serviços Globais** podem explicar e responder a perguntas sobre políticas de emprego, benefícios e questões relacionadas ao local de trabalho.
- **O Departamento Jurídico** pode ajudar a explicar e interpretar o Código, além de fornecer orientação sobre como conduzir negócios em nome da Johnson & Johnson mantendo a conformidade com a lei.
- **O departamento de Privacidade** pode fornecer informações e aconselhamento sobre a privacidade e proteção das informações pessoais dos nossos stakeholders.
- **HCC** pode oferecer aconselhamento e orientação sobre as nossas interações com profissionais de saúde, entidades de saúde, funcionários do governo, entidades de compras governamentais e intermediários terceirizados.
- **Os departamentos de Qualidade e Conformidade/Segurança Médica/ Segurança e Saúde Ambiental** podem explicar e responder a perguntas relacionadas à qualidade, segurança, eficácia e conformidade regulatória dos nossos produtos e processos da cadeia de fornecimento, incluindo meio ambiente, saúde e segurança.
- **Os departamentos de Segurança Global/Gestão de Riscos e Segurança da Informação** protegem os empregados, ativos, sistemas de computação e registros da Família de empresas Johnson & Johnson em todo o mundo. Entre em contato com a área de segurança local se houver um perigo ou uma ameaça imediata no local de trabalho.
- **A Linha de integridade do Nosso Credo** (ourcredointegrityline.com) está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, e é independente, segura e confidencial. Esse canal pode ser usado por todos (incluindo empregados, parceiros comerciais, clientes, consumidores e outros) para denunciar possíveis violações do nosso Código de conduta de negócios, de políticas de outras empresas ou de legislações e regulamentos aplicáveis nos países em que atuamos.
- **O procedimento de escalonamento da Johnson & Johnson** exige que todos os empregados comuniquem possíveis violações graves de políticas e leis ou outras preocupações diretamente ao executivo chefe de auditoria da Johnson & Johnson, seja de forma verbal ou por escrito, inclusive por e-mail via chiefauditexecutive@its.jnj.com.

Responsabilidade de todos os empregados

Para cumprir as responsabilidades do Nosso Credo, bem como manter e melhorar a nossa cultura e reputação, precisamos que os nossos empregados sigam as diretrizes do Código. Se você identificou uma violação do Código ou acredita que uma atividade ou um comportamento pode levar a uma violação, comunicar essa situação é sua responsabilidade.

Ao se manifestar, fazendo perguntas e comunicando preocupações, você faz a coisa certa e ajuda a nossa empresa a impedir ou prevenir condutas impróprias.

Seja por denúncia anônima ou não, você deve fornecer o máximo de detalhes possível para que o problema possa ser totalmente resolvido de forma imediata. Além disso, você tem a responsabilidade de cooperar em uma investigação.

Nossa empresa não tolerará qualquer retaliação contra pessoas que comuniquem preocupações com base neste Código ou que auxiliem em processos de investigação.

Não permitimos retaliações.

Qualquer empregado que se envolver em uma retaliação enfrentará ação disciplinar, que pode incluir desligamento do emprego.

Responsabilidade de todos os gestores

Como gestor de pessoas, você tem a responsabilidade especial e importante de dar o exemplo e agir de maneira consistente com o nosso Código. Ao definir a conduta e o tom adequados, os gestores inspiram todos os empregados a cumprir os nossos padrões.

Veja diretrizes importantes que você deve seguir:

- Atue como modelo, demonstrando comportamento ético no desempenho das suas funções.
- Tome decisões de negócios objetivas.
- Leia o Código pelo menos uma vez por ano com seus empregados.
- Ajude os empregados a compreender o Código e as políticas da empresa e indique recursos que os ajudem a viver o Código todos os dias.
- Garanta que os empregados estejam informados e devidamente treinados sobre as leis, os regulamentos e as políticas relevantes da empresa que regem as atividades comerciais em que estão envolvidos em nome da J&J.
- Crie um ambiente que promova e possibilite o comportamento ético, onde os empregados se sintam à vontade para se manifestar sem medo de retaliação.
- Leve a sério qualquer preocupação levantada por um empregado que comprometa o Código e determine se o problema deve ser encaminhado a outro setor. Se esse for o caso, ou se você tiver dúvidas, encaminhe a questão assim que possível.
- Tome medidas corretivas ou preventivas quando alguém violar o Código.
- Ofereça suporte total a qualquer investigação.

Procure orientação quando tiver dúvidas ou puder se beneficiar de outra perspectiva.

Como conduzimos nosso negócio

“Cremos que nossa primeira responsabilidade é para com pacientes, médicos e enfermeiras, para com as mães, pais e todos os demais que usam nossos produtos e serviços.”

Nosso Credo

Como conduzimos nosso negócio

Dever de todos os empregados

Todos os empregados são responsáveis por se familiarizar e cumprir as leis, os regulamentos, as políticas e os procedimentos da empresa que regem as atividades comerciais nas quais eles estão envolvidos.

Desenvolvimento, aprovação, fabricação, venda e marketing farmacêuticos e de serviços médicos tecnológicos

O Nosso Credo determina que, para atender às necessidades de pacientes, médicos, enfermeiros, mães, pais e todos os outros que usam nossos produtos e serviços, tudo o que fazemos deve ser de alta qualidade. Esse compromisso abrange tudo o que fazemos para levar os nossos produtos e serviços às pessoas que os utilizam.

Trabalhamos para oferecer os mais altos padrões e níveis de integridade para cada uma dessas atividades de negócios através das seguintes ações:

- Cumprimento de leis, padrões e regulamentos que se aplicam aos nossos produtos e processos (tais como regulamentos e padrões de qualidade);
- Manutenção de padrões éticos, científicos e clínicos e cumprimento de leis e regulamentos em todas as atividades de pesquisa e desenvolvimento no mundo todo;
- Garantia da segurança de pacientes e voluntários que participam de estudos clínicos, assegurando a confidencialidade do processo e mantendo a conformidade com as leis de privacidade e proteção de dados;
- Cumprimento de leis e regulamentos que tratam da obtenção de autorização de comercialização para vender nossos produtos e da interação com órgãos reguladores e outros funcionários do governo;
- Adesão a leis de fabricação, embalagem, distribuição e exportação, bem como a leis e regulamentos de sanções comerciais e outros regulamentos específicos para nosso setor, além do cumprimento de leis e regulamentos dos países onde fazemos negócios;
- Monitoramento do ambiente de mudança em que nossos empregados se encontram, oferecendo a orientação necessária para apoiar os valores do Nosso Credo;
- Cumprimento de todas as leis e todos os regulamentos sobre promoção, marketing e venda dos nossos produtos, incluindo a garantia de que o que dizemos é verdadeiro, não enganoso e consistente com as aprovações regulatórias fornecidas a nossos produtos;
- Cumprimento das leis relacionadas à qualidade e à segurança dos produtos, monitoramento consistente e proativo da segurança, da qualidade e do desempenho dos nossos produtos e cumprimento de todos os requisitos para a comunicação de eventos adversos e reclamações sobre a qualidade de produtos.

Todos os empregados devem se manifestar se acreditarem que nossa empresa não está cumprindo uma lei ou um regulamento.

Como devo responder?

P: Um diretor de vendas de uma empresa concorrente me procurou para discutir o preço dos nossos respectivos produtos.

R: Nunca converse com concorrentes sobre o preço dos nossos produtos nem discuta outras informações de propriedade da empresa. Se você receber uma ligação de um concorrente ou se um desconhecido quiser saber informações sobre preços, deixe claro que você não discutirá o preço dos nossos produtos com concorrentes. Encerre educadamente a conversa e relate o incidente ao Departamento Jurídico.

O que devo fazer?

P: Um cirurgião me contou que um distribuidor que vende nossos produtos o convidou para jogar golfe em um resort durante o fim de semana. O médico está perguntando se o convite é apropriado, já que ele foi feito pelo nosso distribuidor, e não pela Johnson & Johnson.

R: Distribuidores, agentes de vendas e outros terceiros que atuem em nome da empresa não podem se envolver em atividades que seriam proibidas caso fossem realizadas por um empregado da Família de empresas Johnson & Johnson. Fale imediatamente com seu gestor, com o Departamento Jurídico ou com HCC sobre a conduta do distribuidor.

Leis anticorrupção e antissuborno

A Johnson & Johnson assume uma posição firme contra a corrupção e o suborno, em alinhamento com as leis antissuborno e anticorrupção que existem em muitos países ao redor do mundo. Exigimos o mesmo dos nossos parceiros comerciais. Proibimos estritamente subornos, condutas fraudulentas, propinas, pagamentos ilegais e qualquer outra oferta de itens de valor que possam influenciar inadequadamente um funcionário do governo, profissional de saúde ou cliente ou garantir uma vantagem indevida.

Celebramos uma ampla variedade de acordos científicos, educacionais, de vendas, promocionais e de marketing com entidades públicas e privadas e indivíduos, incluindo profissionais de saúde. Também interagimos com agências reguladoras do governo, organizações não governamentais e autoridades fiscalizadoras. É nosso dever cumprir as leis aplicáveis, no âmbito local e internacional, e os padrões éticos que proíbem o suborno e a corrupção, assim como evitar influenciar inadequadamente as decisões médicas de profissionais de saúde e as decisões de compra das entidades que adquirem os nossos produtos e serviços. As transferências de valores a terceiros devem estar de acordo com o valor de mercado de serviços prestados e deve haver uma necessidade legítima para as mercadorias e os serviços. Subsídios e doações só poderão ser concedidos se a Johnson & Johnson não receber nenhum valor em troca.

Para obter mais informações, consulte a nossa estrutura global de Conformidade com a Área de Saúde, os Documentos Regulatórios dos Estados Unidos da América e o Guia de Integridade nos Negócios na Área da Saúde (aplicável globalmente), que incluem orientações sobre Práticas Éticas de Vendas e Marketing.

Onde e com quem fazemos negócios pode variar, mas a nossa abordagem é consistente:

- Tratamos com respeito parceiros comerciais, concorrentes, tomadores de decisões e outros stakeholders.
- Nós nos esforçamos para trabalhar com terceiros que também valorizem e demonstrem altos padrões éticos nas práticas comerciais.

Para dúvidas sobre conformidade com a área da saúde, entre em contato com HCC. Para saber mais, acesse o nosso site de Políticas e Posicionamentos Ambientais, Sociais e de Governança, incluindo o nosso Posicionamento Anticorrupção e o Posicionamento sobre Ética e Conformidade.

Leis antitruste e de concorrência

As leis antitruste e de concorrência promovem a competição justa e protegem os consumidores de práticas comerciais desleais. Essas leis abordam frequentemente acordos ilegais entre empresas, tais como a fixação de preços. Elas também proíbem práticas comerciais unilaterais que restrinjam a concorrência, tais como preços predatórios.

Cumprimos integralmente todas as leis antitruste e de concorrência aplicáveis. Somos responsáveis por negociar de forma justa com clientes, fornecedores, concorrentes e outros terceiros. Devemos celebrar acordos legais com concorrentes e não nos envolver em práticas comerciais que possam representar abuso da nossa posição no mercado. Para esclarecer dúvidas sobre leis antitruste e de concorrência, entre em contato com o Departamento Jurídico.

Conformidade comercial global: leis antiboicote e de sanções comerciais

Como fornecedor global de produtos e serviços de saúde, trabalhamos com fornecedores em todos os mercados e temos a obrigação de cumprir as leis, regras e regulamentos comerciais locais, regionais e internacionais aplicáveis, incluindo sanções comerciais e restrições de importação e exportação impostas por governos a nível mundial. Dado o cenário geopolítico dinâmico e complexo, assim como a evolução das restrições comerciais que têm sido implementadas por governos no mundo todo, é fundamental que cumpramos as nossas obrigações comerciais globais. As nossas formas de trabalhar evoluirão para acompanhar as mudanças no ambiente externo. Para questões relativas a transações transfronteiriças, entre em contato com os departamentos de Global Trade Compliance, HCC ou com o Departamento Jurídico.

Direitos humanos

Orientados pelos valores do Nosso Credo, nos esforçamos para respeitar e promover os direitos humanos em todas as nossas operações, através das nossas relações comerciais e nas comunidades onde atuamos, o que inclui desde pessoas que desenvolvem, fabricam e distribuem nossos produtos até médicos, enfermeiros e pacientes a que servimos.

A nossa abordagem é guiada por padrões de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, e está descrita no Posicionamento sobre Direitos Humanos da Johnson & Johnson. Todos os empregados devem estar cientes do nosso posicionamento e cumprir as orientações e políticas relevantes citados no documento.

Pagamentos em “países terceiros”

Nenhum pagamento de qualquer espécie deverá ser feito a terceiros em qualquer país que não seja aquele onde as vendas foram feitas ou os serviços foram prestados, ou no qual o distribuidor, agente de vendas ou prestador de serviços tenha um estabelecimento comercial válido. Para questões relativas a pagamentos em “países terceiros”, entre em contato com o departamento Financeiro ou com o Departamento Jurídico.

Atividade política

A Johnson & Johnson está comprometida com a cidadania corporativa e o envolvimento comunitário. Nossa incidência política e nossas contribuições políticas são feitas de acordo com as leis das jurisdições onde estamos envolvidos em tais atividades.

Respeitamos o direito dos empregados de se envolverem em atividades políticas para apoiar grupos políticos, representantes do governo ou candidatos. Qualquer atividade desse tipo, inclusive atuar em serviços públicos, deve ser voluntária, realizada fora do horário de trabalho e às custas do próprio empregado e não deve entrar em conflito com as responsabilidades do indivíduo para com a empresa. Deve estar claro que o empregado está agindo de forma independente e não como representante da empresa.

As atividades políticas da empresa, incluindo contribuições políticas e incidência política, bem como outras formas de apoio a funcionários do governo, são regulamentadas pelas leis dos diversos países onde a Johnson & Johnson faz negócios. Dessa forma, as interações (todas as atividades políticas e de lobby, bem como as reuniões) com funcionários do governo, a incidência política e outro tipo de apoio dos empregados em relação aos funcionários do governo, bem como as contribuições políticas dos líderes da empresa em alguns países, devem ocorrer em alinhamento com a Política de Assuntos Governamentais Globais.

E se?

P: Uma amiga minha está concorrendo a um cargo político. Posso ajudá-la com a campanha?

R: Sim, seu apoio voluntário é uma decisão pessoal sua. No entanto, não será permitido usar os recursos da Johnson & Johnson, incluindo horário de trabalho, telefones, e-mails, suprimentos, o nome da empresa nem seu cargo para promover a campanha.

Compra pública

As autoridades públicas são clientes essenciais para a Família de empresas Johnson & Johnson. Em muitos países, os órgãos públicos, como hospitais administrados pelo governo, estão sujeitos a leis locais que regem a forma como eles adquirem produtos e serviços. Como fornecedores de produtos, também somos obrigados a cumprir essas leis. Não deve haver tentativas inadequadas de influência nem transferências indevidas de valor para governos ou funcionários públicos.

Os empregados que estejam envolvidos em processos de licitação ou que oferecem o fornecimento dos nossos produtos e serviços sob um acordo contratual a uma autoridade pública, devem compreender e seguir as regras de compra pública. Essas regras podem ser complexas, mas são extremamente importantes para nossos negócios. O Departamento Jurídico pode fornecer orientação sobre tais regras.

Compra justa

Nossa empresa adquire muitos bens e serviços necessários para dar suporte ao nosso trabalho. Ao fazer essas e outras compras, devemos agir de forma imparcial com vendedores, fornecedores e outros prestadores de serviços. Os empregados precisam seguir as políticas de aquisição e compras da empresa.

Consulte a sessão Conflitos de interesses do Código para saber mais sobre como aceitar presentes e entretenimento de, e ter relacionamentos pessoais com, fornecedores e provedores de serviços.

Leis e regulamentos de sustentabilidade e meio ambiente

O Nosso Credo afirma que “Devemos manter em boa ordem as propriedades que temos o privilégio de usar, protegendo o meio ambiente e os recursos naturais”. Guiados pelo Nosso Credo, nos esforçamos continuamente para reduzir o impacto ambiental das nossas operações, dos nossos produtos e da nossa cadeia de valor, ao mesmo tempo que gerimos os riscos gerados ao meio ambiente. Os empregados devem aderir aos padrões e às políticas de toda a empresa, assim como conhecer e cumprir as leis e os regulamentos ambientais relacionados ao trabalho que realizam, às instalações da empresa e aos produtos que colocamos no mercado.

Somos responsáveis perante as comunidades em que vivemos e trabalhamos, bem como perante a comunidade mundial.

Bem-estar animal

É nossa responsabilidade ética e regulatória garantir o tratamento ético e humano dos animais envolvidos em pesquisas biomédicas para promover a segurança e o bem-estar dos pacientes. A Johnson & Johnson tem um compromisso de décadas com os princípios 3R (em inglês) relacionados à substituição, redução ou refinamento da pesquisa baseada em animais. Defendemos o uso de alternativas para evitar os testes em animais sempre que possível e, quando isso não for viável, temos padrões relacionados aos cuidados com animais e à seleção de modelos científicos in vivo para atender ou exceder todos os regulamentos aplicáveis.

Privacidade

No decorrer da condução dos negócios, coletamos e armazenamos informações pessoais sobre empregados, parceiros comerciais, pacientes, profissionais de saúde, consumidores, cuidadores e outros, incluindo dados como informações de contato, datas de nascimento e informações financeiras, médicas, entre outras. Quando coletamos e processamos informações pessoais, precisamos seguir as leis aplicáveis e as políticas de privacidade e proteção de dados da empresa.

As informações pessoais devem ser coletadas apenas para fins comerciais legítimos, compartilhadas somente com aqueles com acesso permitido, protegidas de acordo com políticas de segurança e mantidas exclusivamente enquanto forem necessárias. Também devemos garantir que terceiros com acesso a informações pessoais sejam contratualmente obrigados a protegê-las de acordo com os padrões de segurança de dados aplicáveis.

Você sabia?

O Departamento Jurídico pode realizar treinamentos e fornecer aconselhamento para ajudar nossas empresas e empregados a compreender e cumprir as leis e os regulamentos nos países onde fazemos negócios.

Você pode encontrar políticas abrangentes sobre os principais tópicos abordados no Código na Central Jurídica da Johnson & Johnson.

Tratamento justo dos empregados

“Somos responsáveis por nossos empregados, que conosco trabalham em todo o mundo.”

Nosso Credo

Tratamento justo dos empregados

Engajamento da nossa força de trabalho

Na Johnson & Johnson, acreditamos no poder das pessoas e valorizamos uma cultura globalmente diversificada, equitativa e inclusiva, baseada nos comportamentos éticos, no respeito e na integridade inerentes ao Nosso Credo. Quando agimos com o mais alto nível de integridade, vivemos os valores do Nosso Credo e demonstramos que realmente nos importamos com as pessoas a que servimos e que respeitamos nossos colegas de trabalho. Uma força de trabalho engajada, de alto desempenho, saudável e diversificada compreenderá e lidará melhor com os desafios e as necessidades de pacientes, clientes, profissionais de saúde e comunidades.

Não discriminação e prevenção contra assédio e bullying

Os empregados devem ser tratados de forma justa e respeitados pelas contribuições que fazem. Nossa empresa oferece oportunidades iguais de emprego. Oferecemos adaptações razoáveis para pessoas com deficiência, bem como para pessoas com necessidades relacionadas à prática religiosa. Baseamos nossas decisões de emprego no mérito e consideramos qualificações, competências e realizações. Não toleramos discriminação com base em características pessoais não relacionadas com o trabalho, tais como idade, gênero, raça, origem étnica, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade ou crenças religiosas, ou com base na filiação ou atividade sindical. Também não toleramos assédio ou bullying.

Essas disposições aplicam-se a interações com empregados, clientes, prestadores de serviços, fornecedores e candidatos a vagas de emprego, bem como a quaisquer outras interações em que os empregados representem a Família de empresas Johnson & Johnson.

Ambiente de trabalho seguro e saudável

Na Johnson & Johnson, estamos comprometidos a fornecer um local de trabalho seguro e saudável para todos os empregados, prestadores de serviços e visitantes que trabalham ou visitam as instalações e os escritórios da empresa.

Todos os empregados e visitantes são responsáveis por priorizar a saúde e a segurança. É de responsabilidade deles:

- Comunicar imediatamente condições inseguras, acidentes ou incidentes aos supervisores e anfitriões;
- Cumprir as políticas, os padrões e os procedimentos da empresa relacionados à saúde e à segurança no local de trabalho, ou quaisquer leis e regulamentos locais de saúde e segurança no local de trabalho, caso exijam um nível mais alto de cuidado.

Trabalho infantil, tráfico de pessoas e trabalho ilegal, abusivo ou forçado não têm lugar nas nossas operações nem nas operações dos nossos fornecedores ou de outros terceiros contratados pela Família de empresas Johnson & Johnson. Além de exigir o cumprimento das leis e dos regulamentos locais, a Johnson & Johnson possui políticas que proíbem o uso de trabalho forçado ou escravo na fabricação de nossos produtos ou componentes dos produtos. Os fornecedores terceirizados são obrigados a seguir nossos Padrões de Responsabilidade para Fornecedores que incluem orientações sobre ética, trabalho, emprego e respeito pelos direitos humanos, bem como sobre a saúde, a segurança e o bem-estar dos empregados.

O que devo fazer?

P: Minha equipe está atrasada na conclusão de um projeto e nossa empresa operadora depende de nós para cumprir o prazo. Encontramos maneiras de atingir a meta ignorando alguns procedimentos de segurança. Se formos cuidadosos, será que podemos acelerar o processo para cumprir o prazo de entrega do projeto?

R: Os procedimentos de segurança existem para manter sua segurança e proteger a integridade dos nossos produtos, assim como a saúde daqueles que os utilizam. Não é permitido ignorar os procedimentos de segurança. Fale com seu gestor e elabore um plano para concluir o trabalho com segurança e conformidade.

Uso de mídias sociais e aplicativos de mensagem para dispositivos móveis

“Mídias sociais” inclui qualquer canal de comunicação digital que permita aos empregados criar e compartilhar conteúdo e publicar comentários.

Os empregados devem cumprir todas as políticas da J&J no uso de mídias sociais, assim como do conteúdo e dos ativos relacionados da empresa. Nossas políticas tratam das comunicações relacionadas a responsabilidades profissionais e a comunicações pessoais que possam afetar a empresa. Nas atividades pessoais realizadas em mídias sociais, os empregados devem ser respeitosos e reconhecer que a conduta assumida por eles pode afetar a percepção dos outros sobre quem somos e o que defendemos como empresa.

Isto é aceitável?

P: Um colega de trabalho publicou um comentário sexual ofensivo sobre mim nas mídias sociais dele. Ele pode fazer isso?

R: Não. O uso de mídia on-line pelos empregados deve estar em conformidade com as políticas da empresa, incluindo nossas políticas contra assédio.

Os empregados podem compartilhar conteúdo que foi disponibilizado para consumo público na rede on-line da empresa. Ao falar sobre a empresa e/ou nossos produtos e serviços, os empregados devem ser transparentes e divulgar o relacionamento que têm com a Johnson & Johnson (por exemplo, usando a hashtag #MyCompany), estando cientes das obrigações de comunicação (incluindo procedimentos de notificação de eventos adversos) e protegendo as informações confidenciais da empresa. Os empregados devem estar atentos ao conteúdo criado, compartilhado e publicado, lembrando que a Internet é um local público. Use sempre o bom senso ao se envolver em atividades nas mídias sociais. Esteja ciente da diferença entre comunicação social e comunicação corporativa, uma vez que a maioria das plataformas de mídias sociais e aplicativos para dispositivos móveis não têm aprovação para fins de comunicação relacionada à empresa entre colegas ou entre stakeholders internos e externos.

A Política sobre Interação Digital para Empregados e a Política de Mensagens em Dispositivos Móveis fornecem todas as diretrizes da nossa empresa em relação às atividades on-line dos empregados e ao uso de aplicativos de mensagem para dispositivos móveis.

Uma lista de verificação das suas responsabilidades

- Cumpra o Código de conduta de negócios.
- Tenha uma atitude inclusiva.
- Trate seus colegas de trabalho com dignidade e respeito.
- Mantenha sua segurança no trabalho e ajude as outras pessoas a fazer o mesmo.
- Manifeste-se caso alguém esteja violando nosso Código, independentemente da posição da pessoa na empresa ou se a pessoa é um fornecedor, cliente ou trabalhador temporário.
- Se tiver dúvidas, peça ajuda.

Integridade financeira e proteção dos nossos ativos

“Nossa responsabilidade final é para com os nossos acionistas.”

Nosso Credo

Integridade financeira e proteção dos nossos ativos

Precisão dos registros da empresa e relatórios públicos

A Johnson & Johnson é uma empresa de capital aberto que conduz negócios em muitos países. Em todas as nossas negociações, devemos manter livros e registros precisos que assegurem a integridade dos relatórios financeiros da empresa, apoiem a tomada de decisões internas e fortaleçam a nossa reputação junto aos stakeholders.

As leis exigem que sejamos honestos e precisos em nossos registros financeiros para que eles reflitam adequadamente nossas transações comerciais. Além disso, somos obrigados a desenvolver e manter um sistema adequado de controle da contabilidade interna. Muitas pessoas confiam em nós para comunicar informações financeiras de forma verdadeira, completa e oportuna; entre elas estão agências regulatórias do governo, agências de classificação de risco e investidores institucionais e individuais.

Relatórios financeiros imprecisos podem abalar a confiança dos acionistas, impactar a nossa reputação e sujeitar a empresa a multas e penalidades.

Confira abaixo exemplos de como construímos a integridade financeira em nossos processos de trabalho:

- Vendemos e compramos produtos e serviços com base na qualidade, no preço e no serviço; nunca com base em dar ou receber pagamentos, presentes, entretenimento ou favores, nem com base em outras relações com o fornecedor.
- Registramos as vendas e despesas durante o período contábil apropriado, de acordo com os princípios contábeis geralmente aceitos.
- Proibimos o uso de fundos, ativos ou informações da empresa para qualquer finalidade ilegal, incluindo a compra de privilégios ou benefícios especiais através de subornos, contribuições políticas ilegais ou outros pagamentos ilícitos. Divulgamos e registramos todos os fundos e ativos da empresa no período de comunicação apropriado.
- Mantemos livros e registros precisos da empresa e não fazemos lançamentos falsos ou artificiais por nenhum motivo.

Lembre-se destas regras:

- Siga sempre as políticas de aquisição e compras da empresa. Se você não tiver certeza de quais são as políticas, pergunte ao seu gestor.
- Certifique-se de que todos os pagamentos ou o uso de fundos da empresa tenham sido revisados e aprovados, conforme exigido, pelo gestor apropriado. Ao enviar despesas de negócios, siga as políticas de Viagens e Entretenimento e Conformidade com a Área da Saúde e Integridade de Negócios da empresa.
- Descreva de forma clara e precisa todos os pedidos de pagamentos e forneça documentação de suporte; use os recursos apenas para a finalidade solicitada e aprovada.

Isto é aceitável?

P: Recebemos uma grande fatura de um fornecedor pelos serviços prestados. Meu gestor me pediu para “segurar” essa fatura até o próximo trimestre para que possamos cumprir nossas metas financeiras neste trimestre. O que devo fazer?

R: Todos os empregados devem demonstrar um comportamento ético, apresentando os mais altos níveis de integridade, conforme indicado em Nosso Credo e no Código de conduta de negócios. Divulgamos e registramos todos os fundos e ativos da empresa no período de comunicação apropriado. Receitas e despesas devem ser informadas no período contábil correto. Nesse caso, se os produtos e/ou serviços foram recebidos, a despesa deverá ser contabilizada. Você não deve “segurar” a fatura, mas sim trabalhar com seu parceiro financeiro para provisionar adequadamente essa responsabilidade. Caso alguém da empresa peça para você fazer algo ilegal ou contra a política, discuta suas preocupações com seu gestor ou outra liderança sênior da sua organização. Você também pode comunicar o problema à HCC, ao Departamento Jurídico ou usar a Linha de integridade do Nosso Credo.

Uso dos ativos da empresa

Contamos com os ativos da empresa para apoiar nosso trabalho diário. Computadores, dispositivos móveis, hardware e software de tecnologia da informação, veículos, instalações, maquinário, matérias-primas, estoque, propriedade intelectual, suprimentos, dados e outros ativos são colocados sob nossos cuidados e devem ser usados apenas por motivos legais e apropriados. Também devemos tomar medidas adequadas para proteger esses ativos. Ao trabalhar com informações ou ferramentas tecnológicas da empresa (como laptops, e-mail, aplicativos, bancos de dados etc.), os empregados devem baixar e usar apenas software e aplicativos aprovados pela J&J nos ativos da empresa, além de criar senhas complexas que não possam ser adivinhadas facilmente nem compartilhadas em nenhuma circunstância. As informações da empresa não devem ser armazenadas em serviços de Internet ou de nuvem não aprovados nem em dispositivos não aprovados que possam estar desprotegidos e ser acessados por pessoas não autorizadas.

O que devo fazer?

P: Vou tirar férias e quero me desconectar completamente. Posso deixar meu laptop com meu assistente administrativo para ele lidar com aprovações nos diversos sistemas da empresa em meu nome? Confio totalmente nessa pessoa, por isso não me importo de compartilhar minha senha.

R: Não. Os empregados nunca devem fornecer a senha pessoal a ninguém. Alguns sistemas permitem que você delegue determinadas ações a outras pessoas; outros sistemas encaminham os problemas ao seu gestor, no caso da sua ausência. Ao ignorar esses controles, você prejudica a segurança de nossos sistemas, evita suas próprias responsabilidades e faz com que seu assistente também viole a política da empresa.

Propriedade intelectual e informações de negócios confidenciais

A propriedade intelectual e as informações confidenciais da empresa são ativos insubstituíveis. Por isso, devemos proteger o uso desses ativos valiosos.

“Propriedade intelectual” inclui direitos autorais, patentes, marcas registradas, designs de produtos e embalagens, nomes e logotipos de marcas, pesquisa e desenvolvimento, invenções e segredos comerciais.

É preciso sempre tomar precauções para proteger a propriedade intelectual e as informações comerciais confidenciais da empresa. Para isso, devemos evitar falar ou compartilhar essas informações em locais públicos como elevadores, aeroportos e restaurantes. Além disso, as informações comerciais confidenciais devem ser armazenadas em dispositivos autorizados ou gerenciados e enviadas para fora da empresa apenas de maneira segura, usando ferramentas aprovadas e somente para parceiros comerciais autorizados.

Qualquer suspeita de roubo de propriedade intelectual ou divulgação ou acesso não autorizado das informações da nossa empresa deve ser imediatamente comunicada ao seu gestor ou aos departamentos de Segurança Global, Segurança da Informação e Gestão de Riscos ou ao Departamento Jurídico.

Exemplos de informações de negócios confidenciais

- Informações detalhadas de vendas
- Metas de desempenho dos negócios
- Estratégias de produtos
- Informações sobre novos produtos
- Anúncios pendentes do departamento pessoal
- Informações sobre aquisições e alienações
- Processos de fabricação e projetos de equipamentos
- Prioridades de pesquisa e resultados dos estágios sequenciados
- Dados de ensaios clínicos, registros de saúde e outras informações pessoais confidenciais
- Dados pessoais de empregados, pacientes, clientes e pessoas com quem interagimos

Uso de inteligência artificial generativa

Inteligência artificial generativa (GenAI) é uma categoria de inteligência artificial que gera resultados com base nos dados nos quais a tecnologia é treinada. Esse conteúdo pode incluir texto, imagens, voz ou outras formas de mídia.

A GenAI é um campo emergente de tecnologia que tem um potencial incrível em todos os setores. No entanto, é fundamental lembrar que essa é uma tecnologia recente e em desenvolvimento. Por isso, devemos usá-la com responsabilidade, sempre guiados pelo Nosso Credo.

Todos os empregados, prestadores de serviços e fornecedores devem aderir às Diretrizes sobre o Uso Responsável da IA Generativa e não podem usar soluções de GenAI para atividades que seriam proibidas pelas políticas existentes, incluindo, mas não se limitando ao nosso Código de conduta de negócios, bem como às políticas de Privacidade, Proteção a Ativos de Informação (IAPPs), Licenciamento de Código Aberto e outras políticas relacionadas. O uso de soluções de GenAI deve ser feito de modo aberto e transparente. Qualquer uso comercial anterior e futuro das soluções de GenAI deve ser comunicado seguindo o processo descrito nas Diretrizes sobre o Uso Responsável da IA generativa. Além disso, os resultados da GenAI devem ser revisados e fundamentados para evitar riscos conhecidos, incluindo imprecisão, parcialidade, responsabilização e violação de licenças de software de código aberto.

Se você tiver dúvidas ou precisar de mais orientações sobre esse tópico, entre em contato com seus representantes nos departamentos Jurídico, de Privacidade e de Segurança da Informação e Gestão de Riscos.

Onde obter ajudar

Os empregados devem cumprir todas as políticas da J&J no uso de mídias sociais, assim como do conteúdo e dos ativos relacionados da empresa. A Política sobre Interação Digital para Empregados e a Política de Mensagens em Dispositivos Móveis fornecem todas as diretrizes da nossa empresa em relação às atividades on-line dos empregados e ao uso de aplicativos de mensagem para dispositivos móveis.

Respeito a segredos comerciais e informações confidenciais

Respeitamos os segredos comerciais e as informações confidenciais de outras empresas e pessoas. Coletamos informações de domínio público sobre nossos concorrentes e não permitimos a coleta inadequada de informações reservadas.

Para coletar informações sobre um concorrente, buscamos fontes públicas, como meios de comunicação, literatura comercial, Internet, documentos judiciais, registros regulatórios ou outros documentos públicos. Evitamos discussões sobre informações sensíveis e confidenciais com empregados de nossos concorrentes em todas as circunstâncias, inclusive em associações profissionais ou reuniões do setor. Somos verdadeiros em nossas declarações a outras pessoas do setor e nunca deturpamos quem somos nem onde trabalhamos para obter informações sobre concorrentes.

O que devo fazer?

P: Preciso urgentemente de dinheiro e quero vender ações da minha empresa. Mas tenho receio de fazer isso agora porque estou ciente de um grande evento que acontecerá em nossa empresa no próximo mês e que não é informação pública.

R: Para perguntas sobre leis de valores mobiliários e informações privilegiadas ou em caso de dúvidas sobre a posse de informações relevantes não públicas, entre em contato com AskCorporateSecretary@its.jnj.com.

Conformidade com as leis de valores mobiliários e informações privilegiadas

Por lei, somos obrigados a divulgar publicamente certas informações importantes sobre a nossa empresa, tais como vendas, rendimentos, aquisições/alienações significantes, questões regulatórias e outros eventos relevantes. Quando divulgamos publicamente essas informações, é nossa responsabilidade fazer isso de maneira completa, exata, oportuna e compreensível.

Os empregados podem descobrir informações importantes sobre a empresa antes que elas sejam liberadas ao público; no entanto, é responsabilidade de todos os empregados manter a confidencialidade de informações relevantes não públicas.

Se os empregados tiverem informações importantes que não tenham sido divulgadas ao público, eles não poderão:

- Comprar ou vender ações da Johnson & Johnson ou opções de venda (“put”) ou compra (“call”) de ações da Johnson & Johnson;
- Fazer transferências ou ajustes para outros veículos de investimento, incluindo fundos de aposentadoria;
- Divulgar as informações relevantes não públicas para familiares, amigos ou qualquer outra pessoa fora da empresa;
- Recomendar para familiares, amigos ou outros que eles comprem ou vendam ações da Johnson & Johnson ou opções de venda (“put”) ou compra (“call”) de ações da Johnson & Johnson.

O cumprimento das leis de valores mobiliários estende-se além da nossa empresa. Os empregados não podem comprar ou vender valores mobiliários de qualquer outra empresa usando informações relevantes não públicas importantes de que tomaram conhecimento ao realizar as próprias tarefas ou por outros meios.

Uma lista de verificação das nossas responsabilidades

- Proteja os ativos da nossa empresa, incluindo ativos físicos, como computadores, telefones, dispositivos móveis, máquinas, veículos, documentos e ativos intelectuais, como ideias e invenções.
- Cumpra os requisitos de proteção de dados e privacidade e não use aplicativos não autorizados ou outros canais para comunicar informações reservadas.
- Comunique imediatamente qualquer preocupação sobre atividades ilegais ou não autorizadas.
- Nunca aceite nem ofereça suborno ou presente inapropriado.
- Aja com honestidade e precisão ao comunicar despesas, vendas e outras informações financeiras.

Conflitos de interesses

“Somos responsáveis perante as comunidades nas quais vivemos e trabalhamos, bem como perante a comunidade mundial.”

Nosso Credo

Conflitos de interesses

Quando um “conflito de interesses” ocorre?

Um conflito de interesses é uma situação em que uma pessoa ou organização tem interesses conflitantes, sejam financeiros ou de outra ordem, e em que satisfazer um interesse poderia gerar um impacto negativo em outros interesses ou responsabilidades

Um conflito de interesses pessoais ocorre quando um relacionamento ou uma atividade pessoal pode influenciar o julgamento e a capacidade de você realizar seu trabalho de maneira objetiva e de cumprir todos os deveres relacionados ao empregador. Até mesmo a aparência ou percepção de um conflito de interesses pode colocar a nossa empresa em risco. Como empregados, nunca devemos permitir que a divisão de lealdades ou um ganho ou um benefício pessoal nos impeça de fazer o que é de melhor interesse para nossa empresa, bem como para pacientes e consumidores a que servimos.

Um conflito de interesses organizacional pode ocorrer quando entidades da Família de empresas Johnson & Johnson têm relacionamentos conflitantes com entidades como governos, grandes grupos, provedores de assistência médica ou indivíduos dentro dessas entidades ou quando se envolvem em atividades que criam uma preferência ou predisposições em favor da empresa. Por exemplo, um conflito ou conflito aparente pode ocorrer quando nossas empresas estiverem colaborando no desenvolvimento de produtos e sistemas de saúde de suporte e nas próprias infraestruturas ou diretrizes de tratamento e, ao mesmo tempo, estiverem procurando vender produtos ou serviços a essas entidades. Um conflito de interesses organizacionais também pode ocorrer quando uma empresa possui informações de governo confidenciais e as utiliza para participar de uma licitação.

Nem sempre é claro se uma atividade cria um conflito de interesses. No entanto, é responsabilidade de cada empregado divulgar um conflito em potencial, seja pessoal ou organizacional. Por isso, espera-se que os empregados discutam conflitos pessoais em potencial (ou dúvidas sobre a melhor forma de lidar com uma situação em que possa existir um conflito) com o gestor ou alguém dos departamentos de Recursos Humanos, HCC ou ao Departamento Jurídico. Se existir um conflito ou um conflito em potencial, a discussão com o gestor deverá ser comunicada e documentada no WORKDAY. Isso ajudará a proteger o empregado e a Johnson & Johnson caso a situação venha a ser questionada. Os conflitos organizacionais devem ser discutidos com HCC ou com o Departamento Jurídico.

Isto é um conflito?

P: Dada a reputação da Johnson & Johnson no meu país, foi solicitado à minha equipe comercial que prestasse consultoria sobre o desenvolvimento de diretrizes de tratamento locais. É aceitável prosseguirmos?

R: Este é um conflito organizacional. Consulte o Departamento Jurídico e a Política de Assuntos Governamentais Globais para obter orientação sobre a melhor forma de garantir que todo o suporte às iniciativas de políticas de saúde locais seja feito por meio das medidas apropriadas, esteja em conformidade com a legislação local e evite a impressão de que as políticas são tendenciosas a favor dos nossos produtos.

Pense nisto

- Será que esta atividade ou relacionamento influenciará, ou parecerá influenciar, minha capacidade de tomar decisões de negócios sensatas e imparciais ou interferirão na minha capacidade de fazer meu trabalho?
- Será que eu, pessoalmente, ganharei algo ou um membro da família se beneficiará de meu envolvimento nesta atividade com base em meu status como um empregado da Família de empresas Johnson & Johnson?
- Será que eu estou usando ativos da empresa para obter vantagens pessoais?
- Será que minha participação me fará colocar meus interesses à frente do que é melhor para a empresa?
- Será que a divulgação pública da atividade danificará a reputação da Johnson & Johnson?

Se você respondeu “sim” a qualquer uma das perguntas acima, discuta a situação com seu gestor e comunique seu conflito de interesses por meio do WORKDAY.

Presentes, entretenimento, hospitalidade, viagens e outros itens de valor

Fornecedores e outras pessoas que fazem negócios conosco são vitais para o sucesso da nossa empresa. Para manter um relacionamento honesto e objetivo com eles, evitamos conflitos de interesses.

Podem ocorrer conflitos de interesses quando um empregado solicita ou aceita presentes, pagamentos, empréstimos, serviços ou qualquer forma de remuneração de fornecedores, clientes, concorrentes ou outros que pretendam fazer negócios com a nossa empresa. Os empregados só devem aceitar presentes, entretenimento, hospitalidade, viagens ou outros itens de valor de fornecedores ou outros prestadores de serviços quando tais ofertas forem modestas, não forem em dinheiro ou equivalentes a dinheiro e não influenciarem as decisões de negócios.

As nossas políticas de HCC fornecem orientações específicas sobre a oferta de presentes, entretenimento, hospitalidade e benefícios semelhantes a profissionais de saúde e funcionários do governo.

O que é permitido?

Como empresa global, operamos em diversos ambientes onde determinadas atividades são uma expressão de cortesia ou um reflexo de práticas sociais e/ou culturais. Respeitamos as normas culturais, na medida do possível, de acordo com as leis e os regulamentos locais pelos quais somos regidos, contanto que essas atividades não violem este Código. Pode haver momentos em que tenhamos de modificar a nossa resposta de uma forma culturalmente sensível e cuidadosa, especialmente se profissionais de saúde ou funcionários do governo estiverem envolvidos.

As atividades habituais incluem formas modestas de hospitalidade, como almoços ou jantares e presentes ocasionais de valor mínimo, que não influenciam as decisões clínicas ou comerciais. Embora seja difícil definir “habitual” ou “modesto”, a melhor abordagem é usar o bom senso. Caso seja oferecido a você algo com valor superior ao nominal, consulte seu gestor. Evite atividades excessivas ou que se tornem uma ocorrência regular. Por exemplo, se a ação fizer com que um terceiro desinteressado pense que o presente ou serviço afetou seu julgamento, então o presente é excessivo e deve ser recusado.

Aqui estão alguns dos pontos que devem ser considerados caso um fornecedor ofereça um presente:

- O presente é “modesto” ou “habitual”?
- O presente tem um valor superior ao valor nominal?
- O fornecedor dá presentes de forma regular?
- Será que o presente impactaria potencialmente ou influenciaria os negócios objetivamente?

Os empregados estão autorizados a obter empréstimos pessoais de instituições financeiras que fazem negócios com a empresa, desde que os empréstimos sejam feitos com base nas taxas e condições vigentes. A mesma regra se aplica quando os empregados compram produtos ou serviços de nossos fornecedores. As transações devem se basear nos mesmos termos oferecidos a qualquer membro do público, exceto conforme descrito em vários programas de benefícios a empregados.

Lembre-se: não comunicar um conflito de interesses em potencial é uma violação do nosso Código. Em caso de dúvidas, busque a orientação do seu gestor.

Isto é um conflito?

Um fornecedor me enviou uma cesta cheia de doces. Posso aceitar?

- Você pode aceitar pequenos presentes de valor modesto. Entretanto, caso o presente seja algo que um terceiro talvez pense que pode influenciar ou interferir na sua tomada de decisão, use o senso comum, pergunte-se se você aceitaria e fale com seu gestor.

Nossa equipe está negociando a cobertura de remédios e o reembolso com um sistema de saúde do governo e soube que nossa organização de P&D é um dos principais concorrentes para uma grande concessão do governo que ajudará a melhorar um programa de pesquisa e desenvolvimento inovador. Tenho autorização para mencionar essa concessão durante a minha negociação, reforçando que nossa empresa tem muitos laços com o governo e um sólido relacionamento?

- Não. Você deve separar a cobertura de medicamentos e a negociação de reembolso do que a organização de P&D está buscando. Entretanto, talvez você precise divulgar os vários relacionamentos em sua oferta, juntamente com as etapas para reduzir qualquer conflito de interesses em potencial na organização. Conflitos de interesses têm um impacto significativamente negativo na reputação e na eficácia da Johnson & Johnson e em nossos produtos e serviços.

Posso convidar um cliente para passar uma semana na minha casa de férias?

- Geralmente, é impróprio oferecer algo de valor superior ao valor modesto a um cliente, distribuidor ou fornecedor. Entretanto, se você tiver um relacionamento pessoal próximo com essa pessoa, isso talvez seja aceitável em determinadas condições. Discuta a situação com seu gestor. Caso a decisão tomada seja que sua oferta é aceitável e você decidir continuar, será preciso documentar por escrito o resultado da discussão com seu gestor.

Um dos meus amigos da universidade tem uma empresa de pesquisa de mercado. Ele fez uma apresentação muito interessante de um projeto para a Johnson & Johnson por um preço muito baixo. É permitido oferecer a atividade a ele?

- Mesmo que o gasto não seja alto, precisamos assegurar que a decisão final é baseada em critérios objetivos. Você deve divulgar seu relacionamento e as circunstâncias ao seu gestor. Se a empresa decidir continuar, documente o resultado da discussão com seu gestor por escrito (e via e-mail), definindo as etapas realizadas para reduzir o possível conflito.

Investimentos pessoais, transações e interesses comerciais fora da empresa

Sabemos que a saúde financeira é importante para empregados e famílias. Às vezes, os empregados podem querer fazer investimentos de negócios ou assumir um serviço adicional para ajudar a criar segurança financeira. Porém, os empregados devem tomar cuidado para evitar possíveis conflitos de interesses, incluindo evitar atividades que influenciem, ou pareçam influenciar, a capacidade de tomar decisões comerciais sólidas e imparciais, utilizar os ativos da empresa, incluindo o tempo de trabalho, para benefício pessoal ou de outra parte, ou que de outra forma interferiram na capacidade de realizar o trabalho.

Áreas a evitar

- O uso de ativos (físicos ou intelectuais) da empresa para obter ganho pessoal
- Prestação de serviço a um concorrente, fornecedor, fornecedor proposto ou um cliente como um empregado, diretor, executivo, parceiro, agente ou consultor
- Atividades que influenciam ou tentam influenciar qualquer transação de negócios entre a empresa e outra sociedade na qual um empregado tem um interesse financeiro direto ou indireto ou atue como um diretor, executivo, empregado, parceiro, agente ou consultor
- A compra ou venda de valores mobiliários de outra empresa usando informações não públicas que você obteve através do seu trabalho

Membros da família e relacionamentos pessoais próximos

Relacionamentos com membros da família e amigos pessoais próximos podem influenciar nossas decisões. É importante ter cuidado em relação a decisões de negócios da empresa que envolvem relacionamentos pessoais próximos.

Para evitar conflitos de interesses, os empregados devem:

- Evitar supervisionar ou tomar parte da contratação ou promoção de um membro da família;
- Evitar ter uma posição com acesso ou influência sobre avaliações de desempenho, informações salariais ou outras informações confidenciais relacionadas a um membro da família.

Essas situações também devem ser evitadas em conexão com outro empregado ou um empregado em potencial com quem tenha um relacionamento pessoal próximo fora da empresa.

Se qualquer uma dessas situações ocorrer, um empregado deverá informar o gestor sobre o relacionamento. O gestor avaliará a situação, consultará a administração conforme for necessário e poderá optar por transferir um dos empregados para outra posição disponível em que não exista conflito.

Um relacionamento pessoal próximo é um relacionamento com um membro da família ou outra pessoa próxima que pode prejudicar sua objetividade na tomada de decisões de negócios.

Isto é um conflito?

Minha família tem uma participação acionária em uma empresa de distribuição em crescimento. Gostaria de autorizar o uso desse distribuidor para uma empresa da Johnson & Johnson, porque posso fechar um negócio muito bom para nós. Se eu informar meu gestor sobre a participação da minha família na empresa, será permitido contratar a empresa de distribuição?

- É permitido apresentar o distribuidor para nossa empresa. Você deve divulgar plenamente o relacionamento da sua família e o seu próprio relacionamento com o distribuidor e então isentar-se do processo de tomada de decisão e da gestão do projeto. A decisão final deve ser tomada de modo independente por um líder sênior na empresa sem seu envolvimento, e você não poderá influenciar o resultado da decisão de forma alguma.

Meu cunhado seria a solução perfeita para uma vaga no setor de marketing. Posso prosseguir e contratá-lo sem uma entrevista ou processo de oferta?

- Não. Você pode indicá-lo, mas ele deve passar pelo processo normal de seleção. Além disso, você deve isentar-se do processo de tomada de decisões e não poderá influenciar o resultado de forma alguma.

Participações em conselhos e diretorias fora da empresa

Atuar em conselhos externos pode apresentar conflitos de interesses e deve ser divulgado e discutido com um gestor. Antes de aceitar participar de qualquer conselho, é importante entender as responsabilidades jurídicas e evitar afiliações que tenham potencial de distração e conflitos de interesses. Nossa política de participação em conselhos externos fornece mais orientações.

Conheça os 3 “Ds”

Divulgar

Discutir

Decidir

Divulgar é essencial. Se você se deparar com uma área indefinida ou não tiver certeza se uma atividade apresenta um conflito de interesses, converse com seu gestor ou supervisor ou entre em contato com alguém dos departamentos indicados na seção “Onde posso receber aconselhamento e orientação sobre o nosso Código?”.

Onde posso buscar aconselhamento e orientação sobre nosso Código?

Embora nosso Código forneça exemplos de conflitos de interesses, é impossível definir todas as situações. Se você precisar de ajuda para identificar um conflito de interesses, forneça os detalhes da situação ao seu gestor (e/ou ao gestor dele) ou ao seu parceiro comercial de Recursos Humanos ou do Departamento Jurídico. Para comunicar um conflito de interesses em potencial, acesse a seção sobre o tópico no WORKDAY.

Código de conduta de negócios

Viver o Nosso Credo, conhecer o Nosso Código

Johnson&Johnson

Esta é a versão atual do Código de conduta de negócios da Johnson & Johnson, atualizada em 2024, e substitui todas as versões anteriores.

© Johnson & Johnson Services, Inc. 2024